

RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

*Paula Pasini**

Hasta la sanción de la ley que nos ocupa, que aún no se encuentra vigente por no haber sido promulgada ni publicada en el Boletín Oficial, existió en la legislación argentina una notoria desprotección con respecto al tratamiento jurídico del trabajo doméstico.

La orientación primigenia de la doctrina y jurisprudencia tendió a la exclusión del referido trabajo de la legislación laboral.

Es así que, en el año 1905, la ley 4661 de descanso dominical, como así también el artículo 1 de la ley 11544 de jornada laboral, no lo tomaron en consideración.

Recién en el año 1927 la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 24, estableció la promoción del Seguro Obligatorio de Enfermedades, incluyendo al servicio doméstico en el artículo 2. En 1933 se ratificaron dos Convenios de Seguridad Social, los 35 y 36 de la OIT, en los cuales quedaban comprendidos los trabajadores domésticos, disponiéndose el seguro obligatorio de vejez para actividades urbanas y rurales.

La ley 11317, que regula el trabajo de mujeres y menores, prohíbe la ocupación de los menores de 14 años en el servicio doméstico.

La ley 919 incluye a los trabajadores domésticos otorgándoles el derecho al sueldo anual complementario y, en el año 1949, por reso-

* Abogada. Presidenta de la Comisión de Trabajo de la Asociación de Abogados de Buenos Aires. Coordinadora del Foro para la Defensa del Fuero del Trabajo. Ex Presidenta de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y Comisión de Garantías Esenciales. Publicista. Conferencista.



lución de la Secretaría de Trabajo y Previsión, se les otorga un descanso semanal de 24 horas.

En el año 1956, por decreto 326, del 14 de enero, de la Dictadura Militar, firmado por Aramburu como Presidente Provisional en uso de las facultades legislativas, se reglamentó la actividad que nos ocupa. Y si bien en los fundamentos se declara la decisión de mejorar las condiciones de trabajo del referido sector, sólo sirvió para excluirlos del régimen legal al que estaba sometido el resto de los trabajadores. Tal es así, que ni siquiera se considera "emplgador" al destinatario de la actividad de servicio doméstico, sino que se lo denomina "dador de trabajo".

La actividad que nos ocupa sufrió innegablemente, una discriminación intolerable a la luz de las normas de la Constitución Nacional. Un desconocimiento de las disposiciones del artículo 14 bis, en cuanto determina que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes".

Entre los tratados de carácter internacional que establecen pautas que avalan la derogación del decreto-ley 326/1956 y la implementación de un nuevo régimen se encuentran:

La "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre" (1948) donde se consagran, entre otros, el derecho al trabajo y a una justa retribución, en tanto toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a recibir una remuneración que en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia (artículo XIV).

La "Declaración Universal de Derechos Humanos" (1948), que en el artículo 23 establece como uno de los derechos humanos universales, aquel que tiene toda persona al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo y, además, se establece como derecho fundamental en material laboral que no exista discriminación alguna y el principio de igual salario por igual trabajo.

La "Convención Americana sobre Derechos del Hombre" (Pacto de San José de Costa Rica, 1969, ratificado por nuestro país el 14/8/1984), incluye dentro de su normativa la prohibición de la esclavitud y servidumbre y del trabajo forzoso y obligatorio (artículo VI) y acepta restricciones establecidas por la ley, propias de una so-

riedad democrática por motivos de seguridad, salud o para la protección de los derechos y libertades de los demás ciudadanos solamente (artículo XXVI).

El "Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales" (1966), reconoce el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, comprometiéndose se los Estados partes a tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho (artículo V).

La "Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial" (1967), establece que los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color, u origen nacional o étnico, particularmente en el goce de derechos como los económicos, sociales y culturales, y en particular, el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria (artículo V).

Los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, incorporados a la Constitución, por el artículo 75, inciso 22, párrafo segundo, de la Constitución Nacional, son normas supra-legales.

Además la Corte Suprema de Justicia de la Nación sentó principios señeros en los autos "Vizzotti" (14/9/2004), "Aquino" (21/9/2004); "Badaro" (8/8/2006); y "Madorran" (3/5/2007), en los cuales se ha pronunciado acerca del principio protectorio del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, con respecto a los trabajadores y a la seguridad social.

No podemos soslayar que esta actividad es desarrollada mayoritariamente por mujeres y que en los últimos años ha existido una legislación tendiente a la igualdad de género y la erradicación de la discriminación y la violencia contra la mujer. Entre las leyes que contribuyen a la protección de la misma, debe señalarse la ley 26485, del 11/3/2009, destinada a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. La mencionada ley es de orden público.

También la Argentina efectuó numerosos acuerdos en la OIT, en cuanto al compromiso de realizar una legislación acorde con los avances del Derecho Laboral que nunca debe ser regresivo. La Argentina ha procurado cumplimentar el Convenio 189 de la OIT, recomendación 201, de dicho organismo internacional, que inició el procedimiento hacia la adopción de una nueva norma internacional sobre el trabajo decente que incorpore a los trabajadores domésticos/as. La OIT desde 1927 contempla la situación de los trabajadores domésticos. En el mencionado Convenio y recomendación se han establecido pautas para los trabajadores domésticos que han sido observadas por el mensaje del Poder Ejecutivo del 9/3/2010 con el que se impulsó la derogación del decreto 326/1956 y del decreto 7979/1956, enmarcando la actividad en las pautas del trabajo decente y observando las recomendaciones realizadas por el Organismo Internacional, respecto a horas de trabajo, vacaciones, alimento, alojamientos, contrato de trabajo en condiciones de alfabetización, condiciones de trabajo equitativas y decentes, acceso a la justicia.

Todo ello motivó que, el 8/3/2010, el Poder Ejecutivo enviara al Honorable Congreso de la Nación –Cámara de Diputados– el mensaje 327, que ingresó el 9/3/2010, el que fue examinado conjuntamente con otros proyectos de ley presentados por numerosos diputados, dando origen al proyecto del régimen especial de contrato de trabajo para casas particulares, sancionado por la Honorable Cámara de Diputados el 16/3/2011, y remitido al Honorable Senado de la Nación, quien lo aprobó con modificaciones el 28/11/2012, devolviéndolo a la Honorable Cámara de Diputados para su consideración. La misma lo aprobó, el 12/3/2013, en Reunión Conjunta de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, habiendo sido sancionado el 14/3/2013.

Este régimen reemplazó al establecido en el decreto 326/1956, que reguló la actividad hasta la derogación del mismo por el artículo 75 de la nueva ley, que derogó además sus modificatorios, el decreto 7979/1956 y el decreto 14785/1957 y sus modificatorios. La nueva ley debe ser reglamentada en ciertos aspectos, en otros resulta operativa.

Se instaura con el nuevo régimen un reconocimiento a la vinculación laboral de quienes durante años se encontraron excluidos de

la LCT (artículo 2, inciso b) y de la mayoría de los beneficios que gozaba el resto de los trabajadores. Fue ese régimen discriminatorio el que la nueva ley remedia con normas propias para la actividad, que presenta particularidades, objeto del régimen especial que contempla.

Lo establecido en la nueva ley (26844) es de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por el régimen al momento de su entrada en vigencia, conforme lo establece el artículo 76 de la misma.

El título I, disposiciones generales, dispone que el nuevo régimen rige en todo el territorio de la Nación, las relaciones laborales que se entablen con los empleados/as por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que, no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuera la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores (artículo 1).

Resulta determinante para encuadrar el trabajo doméstico por esta ley protegido que la tarea desarrollada por el trabajador/a no importe para el empleador lucro económico o beneficio directo.

Este criterio, como manifestara precedentemente, ya se venía aplicando en la doctrina y jurisprudencia y resultaba determinante para establecer si en un caso concreto existía o no una relación laboral registrada por el contrato de trabajo o se trataba de servicio doméstico.

Son de aplicación al régimen instituido por la nueva legislación todas las modalidades de contratación regulares, establecidas en el régimen de contrato de trabajo aprobado por la ley 20744 (t.o. 1976 y sus modif.).

Siempre y cuando las normas contenidas en el régimen especial para el personal de casas particulares no resulte contradictorio con las de la LCT.

En cuanto al régimen procesal contemplado en el Estatuto, hay que destacar que de acuerdo al título XII (artículo 51 a 67), el mismo no es aplicable a las provincias, atento lo dispuesto por el artículo 75, inciso 12, de la Constitución Nacional, no obstante se invita a las mismas a fin de que adhieran al régimen procesal reglado por la nueva ley, a través de los órganos jurisdiccionales administrativos y judiciales, propios de sus respectivas jurisdicciones.

La complejidad de la actividad impone que para regular la misma, que se establezcan modalidades diferenciadas, estas se disponen en el artículo 1 de la ley, y en base a ellas se legisla.

Tales modalidades son las siguientes:

- a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplan las mismas.
- b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador.
- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

El punto a) se refiere a las trabajadoras/es conocidos vulgarmente como "con cama adentro" porque pernoctan en la casa del empleador. El punto b) engloba a los trabajadores que desarrollen su actividad para un único empleador, pero que no habiten en la casa del mismo. Y por último el punto c) se refiere a aquellas trabajadoras/es que laboren en diferentes casas, es decir que tengan diversos empleadores, en este caso tal como dice el artículo 1 *in fine*: "*cuánta fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tareas laborales*".

Con respecto al punto c), cabe destacar que no existen mínimos de horas o jornadas, en consecuencia puede tratarse de una empleada/o que trabaje una hora por semana, y se encuentre alcanzado por el régimen, será importante al respecto la reglamentación que se efectúe.

La doctrina y jurisprudencia existente resulta contradictoria en ciertos aspectos, es por ello que la nueva normativa será esclarecedora en relación con algunas situaciones.

Efectivamente, a continuación citaré fallos de las distintas salas de la CNTrab, extraídos del Boletín de Jurisprudencia de la misma:

La Sala I de la CNTrab, ha considerado que el cuidado de enfermos no encuadra en las disposiciones de la LCT en los autos "Mendoza, Andrea y otro c/Elías de Basilio", CNTrab, Sala I, 27/3/2006; "Zulina s/despido", CNTrab, Sala I, 7/5/2004; "Acuña, Olga c/Bicquard, Claudio y otro s/despido"; "Maciel c/Frigari" CNTrab, Sala I, 27/5/2004 (Vilela - Pirroni).

La Sala II de la CNTrab, dictó varios fallos en los cuales estima que el cuidado de enfermos en domicilio particular se encuentra re-

gido por la Ley de Contrato de Trabajo: "Pucyo de De la Rosa, Norma c/Alegre de Sepich, María", CNTrab, Sala II, 13/11/1988; "Melero, Felisa c/Ojalvo, David s/ind. 247/249 LCT", CNTrab, Sala II, 11/4/2002; "Melero, Felisa c/Ojalvo, David s/ind. 247/249 LCT", CNTrab, Sala II, 11/4/2002.

En cuanto a la Sala III de la CNTrab, estima que no es de aplicación al caso la LCT en los siguientes autos: "Ledo, Dolly y otra c/Falabrino, María y otros s/despido", CNTrab, Sala III, 31/5/2006; "Gutiérrez, María c/Casabal, Amalia y otros s/despido", CNTrab, Sala III, 19/10/2004.

La Sala IV de la CNTrab, no aplica la Ley de Contrato de Trabajo a las tareas vinculadas con el cuidado de personas en el hogar familiar: "Calveiro, Luisa c/Imperatrice, Héctor y otro s/despido", CNTrab, Sala IV, 30/11/2004.

La Sala V de la CNTrab, aplica la LCT cuando se trata de servicios prestados a una persona enferma que no podía trasladarse sola: "Savino, Graciela c/Ottalagano, César s/suc", CNTrab, Sala V, 24/5/2006, afirmando "que del juego armónico de los artículos 4, 5, 21, 22, 23, 25, 26, y cons. de la LCT, no surge que sólo un empresario pueda ser considerado empleador, ni tampoco es necesario que haya un fin lucrativo para la configuración de un Contrato de Trabajo regulado por el Régimen Laboral Común"; "Savino, Graciela c/Ottalagano, César s/suc", CNTrab, Sala V, 24/5/2006.

La Sala VI en los autos "Canteros c/Crespi", CNTrab, Sala VI, 25/11/2004, se pronunció acerca de la no aplicación de la ley con disidencia del doctor Capón Filas.

La Sala VII hizo aplicación de la LCT en la causa "Zarate c/Ruscello", CNTrab, Sala VII, 18/2/2005; "Vallejo c/Colombo", CNTrab, Sala VII, 15/2/2005, voto de Rodríguez Brunengo y la doctora Ferreríos.

La Sala VIII, en los autos "Gigena c/Guerrero M.", sentencia 28725, aplicó normas civiles (voto de los Dres. Morando - Billoch), y afirmó que: "Donde no hay empresa no hay contrato de trabajo porque necesariamente el sujeto empleador debe ser empresario. Nuestra ley básica de contrato de trabajo, sigue esta orientación. Aunque el artículo 21 al definir el Contrato no menciona la empresa, como esenario en el que cada uno de los sujetos desempeña su rol típico, lo sobreentiende, ya que en el título I, que

funciona a modo de parte general, define los conceptos de empresa, de empresario y de establecimiento (artículos 5 y 6). Si la demandada no es una empleada y contrató a la actora a fin de que cuidara de su esposo enfermo, solo podría haber mediado entre las partes, un contrato de trabajo si aquella explotara una empresa dedicada al cuidado de personas enfermas con fines de lucro o eventualmente para satisfacer sentimientos altruistas (artículo 5, LCT). No así en la especie en que la contratación de la actora tuvo lugar fuera de todo contexto empresarial y por ello de todo contexto laboral. Por lo que debe encuadrarse la relación dentro de la figura de locación de servicios, si a su vez, la accionante también realizaba la limpieza del domicilio y mandados, podría ubicarse dentro del Servicio Doméstico, que también la excluye de las normas de la LCT".

La Sala X de la CNTrab. aplica la LCT en los autos "Leites Nuñez c/ Guibaja", CNTrab., Sala X, 13/3/2003, en los que el Dr. Simón dijo: "La regulación de la locación de servicios en el Código Civil pariente de un concepto de igualdad formal que excluye la aplicación del principio protectorio que rige la materia de Derecho del Trabajo, por lo que decir que una relación con una persona física, que presta servicios y por lo tanto no se pueden aplicar las leyes protectorias consignadas tanto en el estatuto particular del trabajo doméstico o de la LCT, significaría excluirla de la tutela del artículo 14 bis de la CN que en su primer párrafo otorga protección al 'trabajo en sus diversas formas'. La dilucidación del caso debe hacerse a la luz de lo que fija el artículo 11 de la LCT, porque en dicho plexo normativo se plasma el principio general de interpretación y aplicación de la ley que debe regir todos los casos..."

La nueva ley establece ciertas exclusiones y prohibiciones del régimen en forma específica, si bien tal enumeración no debe considerarse taxativa, recepta mayoritariamente la jurisprudencia laboral.

Es así que determina que se encuentran excluidas las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a las que se refiere la ley (artículo 3, inciso a).

También las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como padres, hijos, hermanos, nietos, y/o las que las leyes usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador (artículo 3, inciso b). Este inciso se refiere, en forma amplia, a todos aquellos que conviven con el empleador y no los une ningún vínculo laboral.

Además se excluyen a las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad cuando la prestación sea de carácter terapéutico o para la cual se exija contar con una habilitación profesional específica (artículo 3, inciso c).

Cabe resaltar que la diferencia que existe entre la aplicación o no de la ley que estamos examinando, reside en que el cuidado de personas enfermas no sea terapéutico o si lo sea, y que quien presta específicamente las tareas no posea habilitación profesional específica o si la posea. De tales características dependerá si se aplica o no la nueva ley, siendo de aplicación en el primer caso y no en el segundo.

Además se encuentran excluidas las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa (artículo 3, inciso d).

Igual condición alcanza a las personas que convivan en el alojamiento, con el personal de casas particulares, y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador (artículo 3, inciso e). Se trata de los casos en que el empleado/a que convive con el empleador se encuentre acompañado por algún familiar, que también habite el mismo domicilio, hermanos, hijos, parejas, padres, etc. Esta condición requiere de la aceptación del empleador ya sea al comienzo del vínculo, o con posterioridad cuando se genere esta situación.

Se encuentran excluidas por ley las personas que además de realizar tareas de índole doméstica presten otros servicios ajenos a la casa particular o al hogar familiar, realicen actividades en empresas de su empleador con cierta periodicidad (artículo 3, inciso f). En estos casos existe una única relación laboral y es ajena a la ley que nos ocupa. Ello es así, por cuanto al prestar servicios en empresas del empleador, se encuentra ausente la condición establecida en el artículo 1 de la ley, referida a la ausencia de lucro.

Por último se excluyen de la nueva ley, todas aquellas personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio (artículo 3, inciso g).

Cabe señalar que las enunciaciones efectuadas en los referidos incisos no son taxativas sino meramente enunciativas. Además tienden a esclarecer la jurisprudencia contradictoria que existe respecto a la mayoría de las situaciones contempladas en los referidos incisos del artículo 3.

Establece, la ley que nos ocupa, que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

El contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad no requiere una forma determinada y, tal como lo resuelve la ley 20744, se presume que ha sido concertado por tiempo indeterminado.

También existe período de prueba en este tipo de contratos, el mismo se encuentra regulado en el artículo 7. En estos casos, se contempla el régimen especificado en el artículo 1, incisos a, b, y c, para establecer los distintos períodos durante los cuales rige el referido período de prueba. Es así, que respecto del personal sin retiro, el que vulgarmente se denomina con "cama adentro", el período de prueba es de treinta días (artículo 1, inciso a). En cuanto a los regímenes contemplados en los incisos b y c del artículo 1, el período de prueba es de quince días, en tanto no supere los tres meses.

Es decir, que cuando se trata de trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador, o presten tareas con retiro para distintos empleadores, se computarán quince días tomando en consideración cada uno de los días que trabajen en la semana es decir, si trabajaran tres veces por semana los quince días se cumplirán en cinco semanas, no se aplica el límite. Si trabajaran una vez por semana, los quince días se cumplirán en quince semanas, por eso existe la limitación de tres meses. Es decir que, si trabajaran una vez por semana, el período de prueba no puede superar los tres meses (12 semanas).

Durante este período de prueba queda específicamente aclarado que cualquiera de las partes podrá extinguir la relación, sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no puede contratar a una misma empleada más de una vez utilizando el período de prueba, de lo contrario se desvirtuaría el mismo, y el trabajador/a siempre estaría sometido a las condiciones del referido período de prueba, efectuándose un fraude a la ley.

Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

En el título II, la nueva ley trata la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente en los artículos 9 a 13.

Es así que en el artículo 9, en consonancia con lo normado por la ley de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, ley 26390, se prohíbe la contratación de menores de 16 años, esta prohibición debe entenderse que rige respecto a las tres categorías establecidas en el artículo 1, incisos a, b y c.

En cuanto a las personas de 16 y 17 años, no pueden ser contratadas por la modalidad sin retiro, que se encuentra legislada en el artículo 1, inciso a, de la ley (artículo 13).

Este artículo fue ampliamente debatido en la Comisión de Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados y también en la Comisión Conjunta de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia. El motivo por el cual se prohíbe este tipo de contratación en la referida modalidad, es resguardar a los menores, que podrían encontrarse sometidos a algún peligro de tipo moral o abuso, habitando en la casa de su empleador, extraña y ajena, configurando ello una desprotección de los referidos menores, que resultan extremadamente vulnerables por su edad. Sin embargo, otro sector de legisladores consideró que muchas veces los menores podrían tener mejores condiciones de vida en la casa de sus empleadores que en su propia vivienda.

Con respecto a los menores de 18 años, si bien es cierto que pueden ser contratados, se establecen ciertas condiciones muy difíciles de cumplir, respecto a la salud y educación, por parte del empleador, las que estimo verdaderos obstáculos para su contratación. Entre las referidas condiciones se encuentra como requisito un certificado médico de aptitud física del trabajador/a y, además, la obligación de realizar reconocimientos médicos periódicos, dejándose sujeto a las reconocimientos respectivas la asiduidad de tales reconocimientos.

También la ley se ocupa de la jornada de trabajo de los adolescentes entre 16 y 18 años, disponiendo que la misma no pueda superar, bajo ninguna circunstancia, las seis horas diarias de labor y treinta y seis horas semanales. Esta jornada de labor se encuentra establecida pura y exclusivamente para las modalidades contempladas en los incisos b y c del artículo 1 para menores de 16 y 17 años, toda vez que debemos recordar que la modalidad establecida en el artículo 1, inciso a, de la ley está vedada para los menores de 16 y 17 años.

También se prohíbe la contratación de menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, conforme lo previsto por la ley 26206 de educación nacional, a excepción de que el empleador se haga cargo de que la empleada finalice los mismos. Establecerán las reglamentaciones respectivas en qué forma se inspeccionará el cumplimiento de los mencionados requisitos de parte de los empleadores.

Deberes y derechos de las partes

En el título III, Deberes y derechos de las partes, la ley detalla los deberes de los empleadores para con los trabajadores/as con y sin retiro, es decir, que las obligaciones que establece comprenden tanto al personal incluido en el artículo 1, inciso a, como al incluido en los incisos b y c.

Se ocupa la nueva ley de establecer el horario que deben cumplir, el descanso del que deben gozar, y la ropa y alimentación que se les debe proporcionar al personal de casas particulares.

También establece como obligación del empleador la de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, conforme el régimen de las leyes 24557 y 26773, atento a los términos del artículo 74 de la ley, tal incorporación demandará mayor tiempo, porque será gradual y progresiva conforme se establezca por vía reglamentaria. El Poder Ejecutivo fijará en su caso las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios (artículo 74).

En cuanto al horario, para el personal con y sin retiro se establece cuál será la jornada de trabajo. La misma no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, efectuándose la excepción de que puede establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve horas.

También se dispone un descanso semanal de treinta y cinco horas corridas a partir del sábado a las trece horas. Ello significa que las horas que se laboren con posterioridad a las trece horas del sábado, se consideran horas extras.

Para el caso en que el personal con retiro (artículo 1, inciso b) se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada

y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas.

El personal sin retiro (artículo 1, inciso a), ha merecido un tratamiento diferenciado en cuanto a las obligaciones del empleador respecto a la jornada (artículo 15).

En relación con este personal se dispone que los mismos deben tener un reposo diario nocturno de nueve horas consecutivas como mínimo, que solo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. Se entiende que causas graves y/o urgentes son aquellas en las que el personal debe prestar colaboración inmediata como, por ejemplo, una inundación, descompensación o enfermedad de algún miembro de la familia, incendio, etc.

En los casos de interrupción del reposo diario, se aplica el artículo 25 de la ley, referido a las horas extras, el que establece un recargo del 50% respecto a las horas suplementarias, calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento en días sábados después de las trece horas, en días domingos y feriados. El pago de las horas extras se acumula al derecho del trabajador/a a gozar del pertinente descanso compensatorio. Debo aclarar que si se vulnera la jornada establecida por la ley, no solo se deberán pagar las horas extras al 50% y al 100% según correspondiere, sino que además se le deberá otorgar al trabajador el pertinente descanso compensatorio.

Se dispone además para este personal contemplado en el artículo 1, inciso a, un descanso diario de tres horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo.

La Comisión Nacional del Trabajo en Casas Particulares o el Convenio Colectivo podrán efectuar una excepción respecto al sistema de distribución de pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno, como la referida "Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares" aún no se ha creado, y tampoco existe negociación de Convenio Colectivo en forma inmediata, estimo que no existirán variaciones al sistema hasta tanto no se den las referidas condiciones.

Se dispone la obligatoriedad de que el empleador provea ropa y elementos de trabajo.

También debe brindarle al trabajador una alimentación sana que comprenderá desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deben brindarse en función de la modalidad contratada y la duración de la jornada.

La ley además establece que para el personal sin retiro (artículo 1, inciso a) se brindan las cuatro comidas, y cuando el personal sea con retiro (artículo 1, incisos b y c), se proporcionará la mencionada alimentación en función de la duración de la jornada, es decir, en relación con la cantidad de horas que se trabajen.

También se establece que se le deberá otorgar una habitación amueblada e higiénica a los trabajadores sin retiro (artículo 1, inciso a) con destino exclusivo para el personal, conforme las condiciones que determine la Autoridad de Aplicación o la Comisión Nacional del Trabajo en Casas Particulares.

En muchos casos los trabajadores/as sin retiro no gozan de una habitación exclusiva para ellos. Este artículo pone fin a todas aquellas situaciones en que el personal sin retiro debe dormir en lugares que tienen otro destino como, por ejemplo, cochera, lavadero, galpón, etc.

En cuanto a los deberes del personal, los mismos se encuentran contemplados en el artículo 2 de la ley. También se establece, con respecto a los trabajadores y trabajadoras, la obligación de cumplir las instrucciones de servicio que se les impartan; cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia; observar prescendencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones; y preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa, y en todo aquello que haga a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios; por último, se dispone que deben desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración. Las obligaciones referidas se encuentran relacionadas con el deber de fidelidad del trabajador para con el empleador.

Documentación del empleado/a

En el título IV, artículos 16 y 17, la ley dispone como documento registral de trabajadores/as la libreta de trabajo, y la utilización de tarjeta de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fis-

calización. Además se establece la creación de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares encomendándose al Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas la elaboración y organización de tal sistema.

Tal documentación deberá implementarse en forma inmediata, siendo materia de reglamentación.

Remuneración

En el título V, la ley legisla sobre la remuneración del trabajador en los artículos 18, 19, 20, 21, 22, 23, y 24.

La remuneración, de acuerdo a la nueva ley, se debe establecer a través de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y debe regir para todo el territorio nacional, de ser mayor la remuneración establecida mediante Convenio Colectivo de Trabajo, será ésta la que deba aplicarse.

Atento a que la referida Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares se deberá crear, es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación quien fijará el salario.

Las remuneraciones deben abonarse en el lugar de trabajo durante las horas de prestación de servicios y en días hábiles, siguiendo el siguiente régimen:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

También dispone la nueva ley que se otorguen recibos, los que serán confeccionados en doble ejemplar, conteniendo los mismos nombre y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria; nombre y apellido del trabajador/a y su calificación profesional; la remuneración que perciba, y en el caso de los trabajos remunerados a jornal o por horas el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso a que corresponde. Por último dispone que se detallen las retenciones que correspondan y se consigne el importe neto percibido expresado en números y letras, y la constancia de la

recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente. Así también se debe consignar la fecha de ingreso, categoría lugar y fecha de pago de la remuneración.

La nueva ley dispone que el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos confeccionarán un modelo de recibo tipo; hasta tanto los recibos serán válidos confeccionándose con los requisitos señalados, puesto que el punto será materia de reglamentación.

El pago se debe efectuar en dinero en efectivo o cheque a la orden de la empleada o empleado o por depósito bancario. También se podrá pagar a un familiar de la empleada/o en caso de que el trabajador no pueda concurrir y otorgue autorización con firma certificada.

En caso de que el trabajador no supiera firmar bastará insertar en los recibos la impresión digital del mismo.

Se establece la prohibición de insertar en el recibo de sueldos la "renuncia", la que conforme lo dispuesto por el artículo 46, inciso b, de la ley, debe realizarse con las formalidades allí establecidas de las que nos ocuparemos más adelante. También se prohíbe la firma en blanco de recibos, pudiendo desconocerse la misma y acreditarse que no son reales las declaraciones insertas en él.

Sueldo anual complementario

En el título VI, artículos 26, 27 y 28 se establece el derecho al sueldo anual complementario en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores amparados por la LCT.

Licencias

En el título VII, capítulos I, II, y III, artículos 29 al 38, la ley se ocupa de las licencias.

En los artículos 29, 31, y 32 tratan la licencia ordinaria por vacaciones, la ley no es clara, y ello es así porque se ha legislado comprendiendo a las tres modalidades establecidas en el artículo 1, cuando en realidad debió tenerse en cuenta cada una de ellas.

Se establece el derecho a gozar de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas que será de catorce días corridos cuando

do la antigüedad en el servicio sea mayor de seis meses y no exceda de cinco años; de veintitún días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco años y no exceda de diez años; veintiocho días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez años y no exceda de veinte años; treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuere superior a veinte años. Respecto al personal sin retiro no cabe duda de los períodos a los que tiene derecho. En cuanto al personal comprendido en el régimen contemplado en el artículo 1, incisos b y c, debe interpretarse que gozarán de vacaciones en relación a los días que trabajen dentro de los períodos estipulados como de días corridos, pudiendo el tema ser materia de reglamentación.

Se computa a fin de establecer la licencia vacacional la antigüedad que tenga el trabajador/a al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas.

Es requisito para el goce de las vacaciones haber prestado servicios durante seis meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada; en su defecto gozará de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.

La licencia anual se otorgará a partir de un día lunes o del primer día semanal de trabajo habitual o el subsiguiente hábil si aquellos fueran feriados.

Con respecto a la época de otorgamiento, la misma será fijada por el empleador entre el 1/11 y el 30/3 de cada año, pudiendo fraccionarse a pedido del empleado/a para su goce en otras épocas del año, en tanto se garantiza un período continuo de licencia no inferior a dos tercios de la que le corresponda conforme su antigüedad.

Se debatió tanto en Diputados como en el Senado si era facultativo para el empleador otorgarla eligiendo el período vacacional durante la totalidad del año, habida cuenta de que el empleador no siempre se toma vacaciones en el período que se extiende entre el 1/11 y el 30/3, sino que lo hace en invierno y puede efectuarlo en forma fraccionada por su actividad, llegándose al consenso de que debe garantizarse al trabajador/a que goce de un período continuo

de licencia no inferior a los 2/3 de la que le corresponda según su antigüedad.

El empleador debe notificar el goce de las vacaciones con 20 días de anticipación, y la retribución de las mismas debe ser efectuada antes del comienzo de ellas.

La nueva ley establece una innovación con respecto al personal sin retiro (artículo 1, inciso a) disponiendo que durante el periodo en que el trabajador/a goce de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención, deben ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas. El monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, y/o por el Convenio Colectivo de Trabajo, no pudiendo ser inferior al 30% del salario diario percibido por la empleada o empleado por cada día de licencia.

Las prestaciones de habitación y manutención que debe abonar el empleador sólo tienen su origen cuando la empleada o empleado hace uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo, o cuando el empleador decide que durante la licencia anual ordinaria la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo.

Se tuvo en cuenta en este caso que el personal sin retiro la mayoría de las veces vive en la casa del empleador, pero no tiene una vivienda fuera de la misma. En esta situación el trabajador/a que se ausente de la casa en la que desempeña sus tareas, tiene que afrontar el pago de un lugar donde vivir diariamente el lapso vacacional, y además satisfacer sus necesidades alimentarias; ello irroga al trabajador un gasto extraordinario que puede no estar en condiciones de afrontar.

Para los casos en que no se otorguen vacaciones el empleado podrá hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente al empleador y de modo tal que la licencia anual ordinaria concluya antes del 31 de mayo.

Accidentes y enfermedades inculpables

En el título III, capítulo II, se ocupa del nuevo régimen de los accidentes y enfermedades inculpables, artículos 34 al 37.

Se adopta en el artículo 34 un texto similar al primer párrafo del artículo 208 de la LCT, disponiéndose que cada enfermedad o accidente inculpable que imprima la prestación del servicio no afectará el

derecho de la trabajador/a a percibir su remuneración durante un periodo de hasta tres meses al año si la antigüedad en el servicio fuera menos de cinco años y de seis meses si fuera mayor.

Este artículo se aplica a las tres modalidades contempladas en el artículo 1, incisos a, b y c, es decir que el trabajador/a tiene derecho a percibir la misma remuneración que cobra durante los lapsos allí fijados ya sea con retiro o sin retiro.

Existe una innovación en el artículo 35 con respecto al personal sin retiro o con "cana adentro" en relación con las enfermedades infectocontagiosas, ya sea de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las dos partes que, conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o de su grupo conviviente, a fin de evitar riesgos a la salud del empleador o de los integrantes de su grupo familiar. Así también, en los casos de ser el empleador o alguien de su grupo conviviente quien posea una enfermedad infectocontagiosa, se deberán evitar los riesgos de la salud del trabajador/a. En ambos casos se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador.

Efectivamente, en caso de ser la empleada/o la/el que posee la enfermedad infectocontagiosa, es el empleador quien deberá cargar con los gastos y las gestiones pertinentes para apartar al empleado/a del domicilio o asistarlo de ser necesario. En caso contrario, de poseer una enfermedad infectocontagiosa el empleador o alguno de los miembros de su grupo familiar o conviviente, también se encuentra a su cargo implementar la forma de resguardar la salud del empleado/a, mediante las medidas pertinentes.

Lo establecido en el artículo 35 de la ley no es de aplicación cuando el objeto de la contratación es el cuidado del enfermo.

En el artículo 36 se adopta una norma similar a la contenida en el artículo 209 de la LCT, disponiendo la normativa que el trabajador debe dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada/o de concurrir a prestar servicios.

Se entiende que debe dar aviso al empleador del lugar donde se encuentra efectuando reposo siempre y cuando se trate del caso de

los incisos b y c del artículo 1. Pues si se tratara de un trabajador/a sin retiro, que se aloja en el domicilio del empleador, no resulta necesario comunicar tal circunstancia.

La remuneración, en los casos de enfermedad o accidente incul-pable, se liquida conforme la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, pero además deben tenerse en cuenta los aumentos que durante el período de interrupción fueran dispuestos.

Licencias especiales

En el título VII, capítulo III, el nuevo régimen desarrolla la normativa referida a licencias especiales en el artículo 38, estableciendo las licencias especiales de las que goza el personal comprendido en el régimen, tales licencias pagas son las siguientes: a) por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón dos días corridos; b) por maternidad remite al artículo 39 de la ley del que nos ocuparemos al tratar la "protección de la maternidad y del matrimonio", diez días corridos; d) por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos, por fallecimiento de hermano, un día; para rendir examen en la enseñanza primaria, terciaria o universitaria, dos días corridos por examen.

Se conceden también en la nueva ley licencias especiales pagas, ellas son: por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos días corridos; por maternidad, se establece la prohibición de trabajar durante 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo, se permite a la empleada optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto que no puede ser inferior a 30 días y la misma se acumule al período de descanso posterior. Si existiera nacimiento pre término, se acumulará al descanso posterior todo lapso de licencia que no hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días corridos; licencia por matrimonio, diez días corridos; por fallecimiento de cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres días corridos; por fallecimiento de hermano, un día; para rendir examen en la enseñanza primera media terciaria o universitaria, dos días corridos por examen, el máximo que se otorgara por año calendario será de diez días.

Este beneficio se otorga solo en el caso de que los trabajadores/as que se desempeñen en forma regular por un lapso de 16 o más ho-

ras semanas. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o. Las licencias se otorgarán en días hábiles, con un máximo de diez días por año calendario.

Concede la ley el derecho a tales licencias a los empleados/as que presten servicios en forma regular por espacio de dieciséis horas semanales. Si no cumple tal carga horaria será proporcional al tiempo que trabajen.

Las licencias correspondientes al varón por nacimiento de hijo, por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, y por fallecimiento de hermano, deberán gozarse en días hábiles, cuando coincidan con un día domingo, feriado o no laborable.

Protección de la maternidad y el matrimonio

En el título VIII, artículos 39 a 41, la ley se ocupa de la protección de la maternidad y el matrimonio.

Con respecto a la protección de la maternidad, la ley en sus artículos 39, 40 y 41, adopta un régimen similar al establecido por la LCT en el artículo 177.

Se prohíbe el trabajo personal de la mujer embarazada durante los cuarenta y cinco días corridos anteriores al parto y los cuarenta y cinco días corridos posteriores al mismo. Otorga a la empleada la opción para que se reduzca la licencia anterior del parto no pudiendo reducirse por un plazo inferior a los treinta días corridos, acumulándose el resto de la licencia al período de descanso posterior al parto. Si el nacimiento fuera pre término, se acumula al descanso posterior el lapso de licencia no gozado antes del parto.

Cabe señalar, atento lo prescripto por la ley, que la licencia por maternidad, cualquiera fuera el caso, no puede ser inferior a 90 días corridos.

La ley otorga estabilidad a la empleada durante el referido lapso de 90 días, pero para ello es requisito indispensable que notifique fehacientemente al empleador de su estado de embarazo con presentación del certificado médico, en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por médico del empleador. Los requisitos formales que establece la ley para el goce de la estabilidad son superiores a los contemplados por la corriente jurisprudencial,

que ha otorgado derechos a la trabajadora respecto a la indemnización agravada, cuando su estado de embarazo fuera notorio, y no hubiera existido notificación fehaciente.

En el artículo 39 *in fine*, se dispone que en caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de una enfermedad vinculada al embarazo o parto, que la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, gozará la trabajadora de las licencias previstas en el artículo 34 de la ley, quiere decir que se rige por el régimen instituido para las enfermedades inculpables al que ya nos hemos referido.

Durante el lapso de 90 días gozará la trabajadora de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que le garantizan la percepción de una suma igual a la retribución que corresponde al período de licencia legal.

En el nuevo régimen, se adopta la presunción establecida en la LCT, artículo 178, a fin de considerar que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo si se produce dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando exista notificación fehaciente, en cuyo caso se tendrá derecho a la indemnización agravada equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida para el despido sin justa causa, otorgándole igual derecho a la trabajadora en casos de interrupción del embarazo o nacimiento sin vida del hijo.

La ley no se ocupa de la delicada situación de la empleada sin retiro (artículo 1, inciso a). No establece claramente la situación de este tipo de empleadas denominadas con "cama adentro", puesto que dispone la estabilidad en el empleo durante los lapsos referidos, sin esclarecer cómo y cuándo se reintegra al lugar que habita, que es la casa del empleador, después de haber dado a luz a un hijo. La empleada después de haber parido a su hijo en un organismo de salud, se encuentra protegida en cuanto a la estabilidad en el empleo, pero cuando debe abandonar dicho organismo, no establece la ley si puede o no reintegrarse a su trabajo con el hijo.

Entiendo que reviste importancia al respecto el artículo 39 al establecer, en relación con la licencia de 90 días, que "la trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados y gozará de las

asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad a las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas".

Parece ser que el legislador delega a la reglamentación el tema antes señalado pues se refiere a "las condiciones, exigencias, y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas". Las mismas serán dictadas por la Autoridad de Aplicación, hasta tanto sean dispuestas por la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares a crearse, o el Convenio Colectivo de Trabajo.

No arroja luz sobre el punto el párrafo final del artículo 39 en cuanto dispone "...En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad..."; por tanto que no se aclara a qué régimen se refiere, puesto que en el caso del artículo 1, incisos b y c, es lógico que la trabajadora se encuentre "ausente de su trabajo"; mientras que en el caso del artículo 1, inciso a, habita en el lugar de trabajo y ninguna disposición referida a la situación establece que debe abandonar este al menos durante el plazo en que goza de tal estabilidad.

Con respecto a las asignaciones por embarazo para protección social y Asignación Universal por hijo se modifica la ley, el artículo 2 de la ley 24714 y sus modificatorias, el que en su nueva redacción dispone: "Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1, siendo beneficiarias de la Asignación por Embarazo, para Protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social, quedando excluidas de los incisos a y b del citado artículo, con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad establecida por el inciso e del artículo 6 de la presente ley".

"Facultase al Poder Ejecutivo Nacional para que dicte las normas pertinentes a efectos de adecuar y extender a las empleadas/os de dicho Régimen Especial Estatutario, las demás Asignaciones Familiares previstas en la presente ley".

"Facultase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) para establecer las alícuotas correspondientes para el financiamiento de las asignaciones por embarazo y por hijo".

miento de la Asignación Familiar por Maternidad correspondiente a las empleadas del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”.

Con anterioridad, el artículo 2 de la ley 24714 disponía exceptuar de las disposiciones del Régimen de la referida ley a los trabajadores del servicio doméstico.

También se modifica el último párrafo del artículo 3 de la ley 24714, el que queda redactado de la siguiente manera: “Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1, inciso c, de la presente, los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, y las empleadas/os comprendidas en el Régimen Especial de Contrato de trabajo para el Personal de Casas Particulares, que perciban una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil”.

Con anterioridad, el artículo 3 de la ley 24714 establecía: “Quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1, inciso c, de la presente, los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, percibiendo una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil” (párr. incorporado por el artículo 2, decreto 1602/2009, que tuvo vigencia a partir del 1/11/2009). Debo destacar que en esta actividad la mayoría de los trabajadores se desempeñan en la economía informal y son mujeres.

Por último dispone la ley que no serán aplicables al Régimen Estatuado, las disposiciones de las leyes 24013 y sus modificatorias, 25323 y 25345. No debemos olvidar que en la misma ley existe el artículo 50 que agrava la indemnización prevista por el artículo 48 en caso de no registración o registración deficiente.

Con respecto al matrimonio de la trabajador/a las presunciones que la amparan, son de tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo al empleador, no siendo válida la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los referidos plazos.

Preaviso

La ley en el título IX, artículos 42 a 45, se ocupa del preaviso en el caso de extinción del vínculo, estableciendo tal obligación a cargo del empleador o del trabajador que quieran poner fin al vínculo la-

boral sin causa, el que será de diez días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea inferior a un año y de 30 días si fuera superior. Cuando no se otorgue el correspondiente preaviso, se abonará una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos antes citados. Los plazos del preaviso corren a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del mismo.

La integración del mes de despido se encuentra legislada en el artículo 44 de la ley en términos similares a los del artículo 233 de la LCT. Efectivamente, los plazos a que se refiere el artículo 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

Durante el plazo de preaviso otorgado, el personal sin retiro gozará de diez horas semanales remuneradas para buscar nueva ocupación.

Extinción del contrato de trabajo

La ley, en el título X, artículos 46 a 47, se ocupa de la extinción del vínculo laboral.

Señala como tales los siguientes:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes, el acto debe formalizarse ante la autoridad administrativa competente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento conculuyente y recíproco de las mismas que indique inequívocamente el abandono de la relación. Este artículo es similar al artículo 241 de la LCT.
- b) Por renuncia del dependiente, la que deberá formalizarse mediante telegrama o carta documento cursado personalmente por el personal renunciante a su empleador, o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Los despachos telegráficos y misivas de renuncia serán expedidos

por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. En este caso, se adopta lo dispuesto por la LCT respecto a la renuncia en el artículo 240.

c) Por muerte de la empleada/o. En caso de muerte de la trabajadora/or, sus causahabientes en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida en el artículo 48. Esta indemnización es independiente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada/o. En este caso, se aparta la ley de lo dispuesto en el artículo 248 de la LCT, actualizando la redacción a la ley jurisprudencia y doctrina vigentes.

d) Por jubilación de la empleada/o. En tal caso se aplicará lo dispuesto en los artículos 252 y 253 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificaciones. Esta es la forma normal en la que debe extinguirse un Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado, toda vez que existe continuidad en dicho Contrato desde que se inicia hasta que termina por jubilación de la empleada/o.

e) Por muerte del empleador. El personal tendrá derecho a percibir el 50% de la indemnización prevista en el artículo 48. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días corridos desde el fallecimiento de este, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo. En este caso, si bien se adopta una posición similar a la establecida en el artículo 248 de la LCT, existe una innovación, puesto que se extiende el vínculo aun después de muerto, el titular del Contrato de Trabajo cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares convivientes o causantes por un lapso mayor de treinta días corridos desde el fallecimiento de este, y se toma en cuenta la antigüedad que tenía el empleado/a, y las restantes condiciones de trabajo.

f) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el inciso e del presente artículo. Se equipara al inciso referido a la muerte del empleador, debiendo entenderse que en este caso también existe una extensión de la relación laboral cuando se reúnan las condiciones del referido inciso e.

g) Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación. En este caso, se aplica lo previsto en los artículos 42, 43, 44, 45, 47, 48, y 50.

h) Por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el dependiente o por el empleador, en los casos de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria grave que no consista la prosecución de la relación. También en este caso resultan de aplicación los artículos relativos al preaviso y la indemnización por antigüedad artículo 43, 44 y 48, atento a lo dispuesto en el artículo 49.

i) Por abandono de trabajo. El abandono del trabajo como acto de incumplimiento de la empleada/o solo se configurará previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso y que nunca podrá entenderse inferior a dos días hábiles. Este inciso es similar al artículo 244 de la LCT.

j) Incapacitación permanente y definitiva. Cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a la incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y fuese sobreviviente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto por el artículo 212 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. En este caso, se remite expresamente a las disposiciones de la LCT que regulan la situación.

Dispone la obligación de desocupar el inmueble en el artículo 47. En caso de extinción del contrato de trabajo el personal sin retorno deberá, en un plazo máximo de cinco días, desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación que le fuera otorgada, con los muebles y demás elementos que se le hubieran facilita-

do. La misma obligación tendrán las personas que convivieran con dicho personal y que no mantuvieran una relación laboral con el empleador. La ley no establece cómo se procederá si el empleado se resiste a abandonar la vivienda, quedando sometido a la reglamentación el procedimiento a seguir.

Indemnización por antigüedad

En el título XI, se legisla sobre indemnización por antigüedad o despido (artículos 48 y 49).

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fue menor.

En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior. Se aparta en este caso, de lo dispuesto por la LCT actualmente en el artículo 245, estableciendo una indemnización disímil a la allí fijada, similar a la que antiguamente establecía la LCT antes de las reformas.

En los casos de despido indirecto, en que la empleada/o denuncie el contrato de trabajo con justa causa tendrá el mismo derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley.

Para el caso en que exista ausencia y/o deficiencia en la registración, se aplica un agravamiento de la indemnización duplicándose la indemnización establecida por el artículo 48 de la ley, o las que en el futuro las reemplacen, cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

Régimen procesal

El régimen procesal para el personal de casas particulares ha sido objeto de tratamiento en el título XII de la ley, artículos 51 a 67.

Como ya señalará, la ley es de aplicación obligatoria y regirá para todo el territorio nacional en cuanto a las normas de fondo a ex-

cepción de lo establecido en el título XII, del que nos ocuparemos, por ser de carácter procesal (artículo 75, inciso 12, CN), toda vez que ésta es materia no delegada por las provincias. No obstante ello, se invita a las provincias a que adhieran al Régimen Procesal Reglado, a través de los órganos jurisdiccionales, administrativos y judiciales, propios de sus respectivas jurisdicciones.

La ley sustituye al *Consejo de Trabajo Doméstico* creado por decreto 7979 del 30/4/1956, por el *Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Este es el Organismo que deberá entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la ley, que hayan acontecido en el ámbito de la Capital Federal. Debe entenderse que la ley se refiere a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (artículo 51).

El *Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares* que se crea está compuesto por un presidente y personal especializado cuyo número y funciones será determinado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación que es la Autoridad de Aplicación (artículo 52).

Conciliación previa

Previo a la interposición de la demanda existe una *instancia conciliatoria*, que es obligatoria, la tramitación es de carácter administrativo (artículo 53).

La audiencia de conciliación a la que nos estamos refiriendo será llevada a cabo ante un conciliador que será designado mediante el servicio que al efecto establezca el Ministerio.

El referido conciliador contará con un plazo de 10 días hábiles, contados a partir de la celebración de la audiencia, para avenir a las partes.

Si en el mencionado plazo las partes no hubieran arribado a una solución conciliatoria, se labrará el acta respectiva y recién en esta instancia quedará expedita la vía ante el *Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*.

En el caso de que las partes arribaran a un acuerdo conciliatorio, el mismo debe ser sometido a la homologación del *Tribunal de Traba-*

jo para el Personal de Casas Particulares, el que debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 15 de la LCT y verificar previo a su otorgamiento que en el caso se ha arribado a una justa composición del derecho y de los intereses de las partes. Si el Tribunal advierte que se ha violado el Orden Público, puede no homologar el acuerdo, en cuyo caso el mismo carece de efectos.

Incumplimiento del acuerdo conciliatorio. Ejecución

Para el caso en que los acuerdos conciliatorios homologados no sean cumplidos, toda vez que los mismos constituyen un título ejecutivo, son objeto de ejecución. El artículo 59 de la ley se refiere al trámite de ejecución y establece que los acuerdos conciliatorios serán ejecutados por intermedio del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo, que resultase sorteado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a través de su Secretaría.

El Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, deberá recibir las actuaciones a la referida Cámara, dentro del plazo de tres días, de presentado el requerimiento ejecutivo por el interesado.

El juez al que le toque intervenir en el caso podrá imponer al empleador una multa de hasta el 30% del monto conciliado más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora. Es facultad del Juez imponer o no la multa toda vez que la ley establece que deberá meritar la conducta del empleador, y al disponer que la referida sanción puede ser de "hasta el 30% del monto conciliado", puede optar el Juez por un porcentaje menor al 30%, de acuerdo a la conducta del empleador (artículo 53), similar a la ley 24635 que establece para el incumplimiento una multa de pa-recido tenor:

Para el caso de que no se arribara a ningún acuerdo conciliatorio, se debe ventilar el conflicto ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. El procedimiento es verbal y actuado, sin formas sacramentales, pero es necesario que ambas partes cuenten con patrocinio letrado (artículo 54).

Tanto el empleador como la trabajadora pueden hacerse representar por poder otorgado ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. El empleador puede otorgar poder, salvo para la

prueba confesional a cualquier persona mayor de edad. La trabajadora debe designar letrados apoderados para que la representen tanto en la instancia jurisdiccional administrativa, como en la judicial.

Una vez interpuesta la demanda las partes serán citadas en forma inmediata a una audiencia a fin de arribar a una solución conciliatoria. Cabe señalar que si bien la ley establece que "se citará en forma inmediata", no establece un plazo.

Si no se arriba a un acuerdo en la audiencia, el demandado debe contestar la demanda, y ofrecer prueba, y la trabajadora también deberá ofrecer o ampliar, la prueba que avale su postura.

Es decir, que en la audiencia, tal como ocurría cuando se encontraba vigente el artículo 68 de la ley 18345 para los juicios laborales, se contesta demanda y se ofrece la prueba que hace al derecho de las partes, la diferencia es que el antiguo artículo 68 de la LO se llevaba a cabo ante el juez, y en el caso que nos ocupa se trata de un trámite administrativo.

Pruebas

En cuanto a las pruebas, señala la ley que serán admitidas todas las establecidas en la ley 18345, es decir que se admiten todos los medios de prueba que se encuentran establecidos en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (artículo 79, ley 18345), y aquellos a los que hace referencia la ley 18345, en los artículos 82, prueba instrumental; artículo 83, expedientes administrativos o judiciales; artículo 84, oficios y exhortos; artículo 85, prueba de confesión; artículo 86, citación para absolver posiciones; artículo 87, confesión de las personas de existencia ideal; artículo 88, respuestas evasivas; artículo 89, prueba de testigos; artículo 90, interrogatorio de los testigos; artículo 91, prueba pericial; artículo 93, vista de las peritaciones.

Establece la ley que en todo momento debe instarse a la conciliación entre las partes, se entiende que esto debe ocurrir antes de que en el caso exista sentencia firme, atento al principio de irrenunciabilidad, establecido en la ley 18345.

Reivindica la actuación de oficio del Tribunal, que en cualquier estado del proceso puede decretar medidas de prueba, subsanar falencias procesales, reiterar gestiones conciliatorias (artículo 54, inciso d).

La tramitación de todo este procedimiento se efectúa ante el Tribunal de Trabajo del Personal de Casas Particulares, como se ha manifestado. Es este Tribunal, el que una vez producida la prueba debe dictar a través de su presidente una resolución definitiva, que ponga fin a la instancia, y además debe expedirse respecto a las costas que puedan resultar, teniendo la facultad de imponer o eximir de las mismas al empleador vencido. Lo resuelto se notifica personalmente o por cédula a las partes.

La resolución que dicta el Tribunal de Trabajo del Personal de las Casas Particulares puede ser apelada dentro del plazo de seis días, mediante recurso fundado, que debe ser presentado ante el mismo Tribunal. Este tiene la obligación de remitir dentro de los tres días subsiguientes las correspondientes actuaciones a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, a fin de que disponga su radicación ante el juez nacional de primera instancia del trabajo, que corresponda, según el sistema de sorteo y asignación de causas (artículo 55).

Las actuaciones se radican ante el juez nacional de primera instancia del trabajo, que fuera sorteado por la Secretaría de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En forma inmediata, el juez interviniente deberá correr traslado de los agravios a la contraparte por el plazo de tres días, asimismo, convocará a una audiencia de conciliación.

En caso de no lograrse un advenimiento, previa intervención del Ministerio Público, dictará sentencia en un plazo no mayor de veinte días, salvo que dispusiera de oficio medidas para mejor proveer. En este caso, el plazo de veinte días se suspende hasta que se sustancien las pruebas ordenadas (artículo 57).

Cabe aclarar que el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se limita a llevar adelante actuaciones administrativas y dicta una "resolución definitiva"; pero el único que tiene facultades para dictar sentencia, es el juez nacional de primera instancia del trabajo.

Con posterioridad a la sentencia dictada por el juez, no existe otro recurso contemplado en la ley.

La ley 18345 y sus modificatorias serán de aplicación supletoria en todo cuanto concuerden con la lógica y espíritu de la misma.

También es importante señalar que se establece el principio de gratuidad con respecto a las actuaciones administrativas, ya que el trá-

mite se encuentra exento de toda tasa y será gratuito para la empleada o empleado.

Establece un sistema de determinación y ejecución de deudas con la seguridad social para los casos en que por sentencia firme se determine que la relación laboral al momento del despido no estaba registrada o lo estaba deficientemente. El Presidente del Tribunal o Secretario del Juzgado interviniente deberán remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos a efectos de la determinación de la deuda y su ejecución, debiendo remitirse para ello los certificados pertinentes.

El Presidente del Tribunal o Secretario que omitiera la comunicación queda incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario público.

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares

En el título XIII de la ley, artículos 62 a 67, se establece todo lo pertinente a la creación, funcionamiento, atribuciones y deberes de la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*.

Este Organismo es el órgano normativo propio del régimen legal que nos ocupa. Se encuentra integrado por representantes, titulares y suplentes, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, del Ministerio de Desarrollo Social, del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y de los empleadores y trabajadoras/es del sector; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación.

La presidencia de la comisión se encontrará a cargo de uno de los representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El presidente de la comisión, en caso de empate en las votaciones, tendrá doble voto.

Se establece como sede del organismo el Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social, pero se aclara que el mismo puede constituirse en cualquier lugar del país cuando las circunstancias o las funciones específicas así lo requieran.

Los integrantes de la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares* serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más representativas de cada uno de ellos.

Una de las entidades representativas de los empleadores de Casas Particulares es ADECAP (Asociación de Empleadores de Casas Particulares) que funciona en la Provincia de Santa Fe. Es una Asociación Civil sin fines de lucro que agrupa a las personas físicas y/o jurídicas que actúan en carácter de empleadores y dadores de empleo a trabajadores del servicio doméstico, tendiente a la defensa de los intereses colectivos de los dadores de empleo en casas particulares. En agosto del 2006 se constituyó formalmente la Asociación y se firmaron sus estatutos. En el año 2007 lograron la personería jurídica asociándose a la Asociación Empresaria de Rosario. Actualmente la integran 4500 empleadores de la Provincia de Santa Fe. En un acto sin precedentes históricos, se firmó en esa provincia el Convenio Colectivo de Trabajo entre la ATACP (*Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares*) y la ADECAP (*Asociación de Empleadores de Casas Particulares*).

La Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares es una entidad gremial de primer grado con personería gremial N° 1690, cuyo ámbito de representación es aquel grupo de trabajadores se que desempeñan en tareas específicas de la vida doméstica que no importen para el empleador lucro o beneficio económico. La zona de actuación de la misma comprende todos los departamentos de la Provincia de Santa Fe.

Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares durarán en sus funciones dos años, pudiendo ser renovados sus mandatos a propuesta de cada sector.

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la Asistencia Legal y Técnica Administrativa necesaria para el funcionamiento de la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*, para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirá dentro de la estructura orgánica estable del ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le correspondan.

Atribuciones de la Comisión Nacional de Trabajo en

Casas Particulares

Se encuentran entre sus atribuciones las siguientes:

a) Dictar su reglamento interno y organizar su funcionamiento.

b) Constituir comisiones asesoras regionales, dictar su reglamento interno, organizar su funcionamiento, determinando sus respectivas jurisdicciones, conforme las características sociales, culturales y económicas de cada zona, fijando sus atribuciones en materia de determinación de salarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo y además prestaciones a cargo del empleador.

c) Fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las/los trabajadoras/es que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro, la distribución de las pausas y descansos.

d) Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, en caso de corresponder, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.

e) Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal del presente régimen.

f) Interpretar y adaptar las resoluciones que se dicten en cumplimiento de esta ley, cuando fuese menester.

g) Asesorar a los organismos nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales o autárquicos que lo solicitaren.

h) Solicitar de las reparticiones nacionales, provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, municipales, o entes autárquicos los estudios técnicos, económicos y sociales, vinculados al objeto de la presente ley y sus reglamentaciones.

i) Celebrar acuerdo de cooperación con entidades públicas y privadas tanto nacionales como internacionales.

j) Realizar acciones de capacitación, en particular, en beneficio de las representaciones de trabajadoras/es y empleadores que actúen en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y para la difusión de la normativa contemplada en la presente ley.

La prescripción establecida por la ley es bianual, la norma es de orden público. Los reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del trabajo tendrán carácter interruptivo del curso de la pres-

cripción, durante todo el plazo que insuma la tramitación en esa instancia con excepción de los que se efectúen en el marco del procedimiento conciliatorio previsto en el artículo 53 de esta ley, que suspenderá el curso de la misma por el tiempo máximo otorgado al conciliador actuante para lograr su cometido.

La ley que nos ocupa ordena sustituir el texto del inciso b del artículo 2 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. El mismo excluía a los trabajadores de servicio doméstico del régimen de la LCT. Ahora, queda redactado de la siguiente forma: "b) al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación a todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente".

También se encuentran comprendidos los trabajadores de Servicio Doméstico en el Régimen Especial de Seguridad Social establecido en el inciso e del artículo 72, el que dispone: "Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el título XVIII de la ley 25239. Facultase a la AFIP a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el título XVIII de la ley 25239".

Y en el de obra social, artículo 72, inciso f: "Facultase a la AFIP a modificar las contribuciones y aportes previsionales y de obra social previstos en el título XVIII de la ley 25239".

Innova la ley en cuanto a la actualización de los créditos: en el artículo 70, dispone que los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la ley deberán mantener su valor conforme lo establezca el Tribunal competente, desde que cada suma es debida y hasta la fecha de su efectiva y total cancelación.

Por último, establece la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación como Autoridad de Aplicación.

El proyecto avanza notoriamente en la protección de la actividad desarrollada por el personal de casas particulares, pero no podemos soslayar que el aprobado por la Honorable Cámara de Diputados eli-

minaba totalmente los Tribunales Administrativos y permitía el acceso directo a la Justicia equiparando el sector al resto de los trabajadores; las modificaciones efectuadas en el Senado crearon nuevos órganos administrativos, que podríamos adjectivar de burocráticos, dejando a la Justicia solo para el caso de revisión.

De cualquier forma el nuevo régimen constituye un avance en la normativa destinada a regular la labor del personal de casas particulares.