



Área Seguridad Social y Trabajo

INCLUSIÓN del régimen de trabajadores de casas particulares en la regularización de relaciones no registradas o registradas de manera deficiente

Hay que tener presente que la sanción de la ley 26.844, que estableció el nuevo régimen laboral de las personas que se desempeñan en casas particulares, vino a sustituir -y derogar- el decreto 326/56 que regulaba la actividad del otrora denominado servicio doméstico.

Dicho régimen, dictado por un gobierno de facto, dejaba, a modo de reflexión general, sin protección a aquellos trabajadores que prestaban tareas de menos de 16 horas semanales.

La Ley N° 26.844 reconoce a los trabajadores de casas particulares, con algunas variaciones, los mismos derechos que se le reconoce a cualquier otro trabajador regido por la ley de contrato de trabajo o estatutos particulares.

A diferencia del régimen del Decreto N° 326/56, la Ley N° 26.844 presume y considera la existencia de relación laboral independientemente de la cantidad de horas que el trabajador preste servicios en el ámbito doméstico.

A su vez, contiene numerosas disposiciones que replican a las contenidas en la LCT {v.gr. carga de registración, capacidad para celebrar contrato de trabajo, jornada de trabajo, sueldo anual complementario, régimen de licencias (ordinaria, por accidentes y enfermedades inculpables, especiales, por maternidad), período de prueba, preaviso, indemnización agravada por embarazo y matrimonio, indemnización agravada por falta o deficiente registración (similar a la del art. 1° de la ley 25.323)}. También se establecen similares causales rescisorias a las previstas en la LCT (renuncia, mutuo acuerdo, jubilación, muerte del trabajador o del empleador, abandono de trabajo, por incapacidad laboral, etc.). A su vez, el nuevo régimen mantiene el plazo de prescripción de dos años y consagra los principios protectorios del derecho del trabajo también previstos en la LCT, aplicándose supletoriamente dicho régimen.



Área Seguridad Social y Trabajo

También estableció un plazo (180 días) para que los empleadores puedan regularizar la situación de sus empleados.

Es decir: se pretendió equiparar (al menos, en lo que hace a los distintos institutos) el régimen del personal de casas particulares con el resto del trabajo prestado por trabajadores en relación de dependencia en el ámbito privado.

En el mensaje de elevación del proyecto de la que sería la Ley N° 26.844, se fundamentó el mismo *“en la situación de marcada desprotección que evidencian las personas que se desempeñan laboralmente en el trabajo doméstico para terceros, sin que exista una justificación para ello ni se compadezca con la evolución social y jurídica alcanzada en la República Argentina desde la sanción del régimen vigente... Por último, atendiendo a que este sector registra los mayores índices de informalidad, como una manera de incidir en su registración, se contempla que dichas indemnizaciones se duplicarán en los supuestos que el contrato de trabajo no se encontrare registrado al momento de la extinción”*.

En este último sentido, a diferencia de lo que ocurría con los trabajadores amparados en la LCT, la falta o deficiente registración se sancionaba con la duplicación de la indemnización por antigüedad, estableciéndose, además, que no resultan aplicables las leyes 24.013, 25.323 y 25.345.

Es decir, se trataba de un sector de la sociedad que se veía marcado por una gran informalidad, viniendo dicha ley a recomponer tal circunstancia, otorgándole a los empleadores un plazo para registrar a sus trabajadores.

Dicho proyecto, tenía en miras *“modernizar el sistema de relaciones laborales, generar empleo de calidad, garantizando a los trabajadores el pleno ejercicio y goce de sus derechos fundamentales, así como el establecimiento de pisos mínimos protectorios, sobre todo alcanzando a aquellos colectivos cuya vulnerabilidad o precarización es manifiesta”*.

La Ley N° 27.742, en el art. 99, derogó distintas disposiciones contenidas en leyes que agravaban los montos indemnizatorios por falta o deficiente



Área Seguridad Social y Trabajo

registración (Leyes N^{ros} 24.013 y 25.323) y que sancionaban la falta de entrega de las certificaciones de servicios y la retención de aportes con destino a los organismos de la seguridad social, a asociaciones profesionales de trabajadores, mutuales o cooperativas (Ley 25.345).

Y, en el caso de la Ley 26.844, derogó el art. 50 que establecía el agravamiento indemnizatorio por ausencia y/o deficiencia en la registración (en el caso, se duplicaba la indemnización por antigüedad prevista en el art. 48).

La eliminación de los agravamientos indemnizatorios, tanto para el personal regido por la LCT como para el regido por la ley 26.844, en cuanto sancionan el fraude a la legislación, no hace otra cosa que amparar al empleador que incumple sus obligaciones legales, equiparándolo con aquél que cumple con tales obligaciones.

La ausencia de sanción ante la falta de registración o registración parcial, solo puede conducir a una mayor informalidad impulsada por el propio Estado; fomentando la precariedad laboral que, en el caso de la ley 26.844, va claramente en contra de los motivos que condujeron a su sanción, esto es, reitero, modernizar las relaciones laborales, generar empleo de calidad, garantizar a los trabajadores el pleno ejercicio y goce de sus derechos fundamentales, así como establecer pisos mínimos protectorios -en el caso- sobre un colectivo cuya vulnerabilidad o precarización es manifiesta.

La Ley N^o 26.844 pretendía incorporar al mundo del trabajo registrado a un colectivo desamparado carente, prácticamente, de derechos; yendo la Ley 27.742, en contra de esa finalidad y retro trayendo la actividad a la situación en que se encontraba antes de su dictado.

Ello, se ve agravado por cuanto el art. 76 de dicha Ley N^o 27.742 establece: *“Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas”*.



Área Seguridad Social y Trabajo

Por su parte, el Decreto reglamentario N° 847/2024, en el Anexo I, art. 8°, establece: *“Las previsiones del Título IV de la Ley N° 27.742 no serán aplicables a las relaciones laborales comprendidas en la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones”*.

Como se observa, se continúa castigando al colectivo que nos ocupa, ya que quedó excluido del beneficio que permite a los empleadores “un blanqueo” de las relaciones iniciadas con anterioridad al dictado de la ley 27.742.

En efecto, el Decreto N° 847/2024 (publicado el 26/09/24 en el B.O) determina que los beneficios del referido “Régimen de Promoción del Empleo Registrado” aplicará a las obligaciones originadas en aportes, contribuciones y cuotas destinadas a los subsistemas de la Seguridad Social, del Régimen Nacional de Obras Sociales y al Régimen de Riesgos del Trabajo, devengadas hasta el 31 de julio de 2024, inclusive.

Excluye las relaciones laborales del Sector Público, en los términos del artículo 8° de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N° 24.156 y sus modificaciones, y/o en las respectivas normas dictadas por las Provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y las Municipalidades, según el caso (art. 1°); como así también a las relaciones laborales comprendidas en la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones (art. 8°). En adición, tampoco se permite regularizar aquellas deudas que tengan origen en la falta de pago de aportes y contribuciones por la aplicación de alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y especiales de la Seguridad Social.

Luego, la norma en trato establece el porcentaje de condonación de la deuda en relación a los subsistemas de la Seguridad Social: a) Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro: NOVENTA POR CIENTO (90 %); b)



Área Seguridad Social y Trabajo

Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2: OCHENTA POR CIENTO (80 %); Y c) Demás empleadores: SETENTA POR CIENTO (70 %).

Tal porcentaje de condonación de la deuda será del CIEN POR CIENTO (100%) cuando tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino al Régimen del Sistema Nacional del Seguro de Salud y de las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo establecido en la Ley N° 24.557.

El goce de la regularización resultará procedente siempre que el empleador cancele la deuda a que no haya sido condonada (se refiere al 10, 20 o 30 por ciento según sea microPYME, PYME o demás empleadores) bajo alguna de las siguientes modalidades:

A) Pago al contado: en cuyo caso la deuda de capital e intereses que no hubiera sido condonada se verá reducida en un CINCUENTA POR CIENTO (50 %).

B) Plan de Facilidades de Pago -reglamentado por resolución AFIP 5577/24 en su título II- de la siguiente forma:

-Las cuotas serán mensuales y consecutivas y su monto se calculará aplicando la fórmula que se consigna en el micrositio "Mis Facilidades".

La tasa de interés será variable y se determinará en función de la tipificación de los empleadores (Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro; Medianas Empresas Tramos 1 y 2; y demás empleadores).

- La caducidad del plan de facilidades de pago operará de pleno derecho por la Falta de cancelación de 2 cuotas, consecutivas o alternadas, 60 días corridos posteriores a la fecha de vencimiento de la segunda de ellas; o por la falta de ingreso de 1 cuota, a los 60 días corridos contados desde la fecha de vencimiento de la última cuota del plan.

-La cantidad máxima de cuotas serán los que se detallan seguidamente: Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro: 28 cuotas; Medianas Empresas Tramos 1 y 2: 16 cuotas; y demás empleadores: 12 cuotas.



Área Seguridad Social y Trabajo

En síntesis, las personas empleadas de casas particulares, aproximadamente 1 millón y medio de las cuales 500 mil son registradas, sensiblemente vulnerables, conformadas en más del 95 por ciento por mujeres, que en general cubren tareas de cuidado de sus hijos y hogares, con la exclusión prevista por el Decreto N° 847/24, se les veda el acceso a una registración y, por ende, también a los beneficios laborales y de la seguridad social de los cuales gozan las trabajadoras formales, a saber: derecho a una remuneración determinada por convenio de la actividad y al goce de una indemnización en caso de despido sin causa, licencias ordinarias y especiales, licencias por enfermedades y accidentes inculpables, licencias por maternidad y protección contra el despido por maternidad, embarazo o matrimonio, asignaciones familiares (en el caso de esta actividad perciben asignación universal); como así también, demás beneficios de la seguridad social como ser: cobertura por accidentes o enfermedades de trabajo por medio de ART, cobertura de obra social, y del seguro por desempleo. A su vez, les permite cotizar aportes para el momento de su jubilación; dichos derechos se encuentran consagrados por el art. 14 bis y 75 inc. 23 de la CN y los tratados internacionales de DDHH: artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; artículo 25 la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y el artículo 9 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; entre otros.

Así las cosas, en base al principio de igualdad, las características de vulnerabilidad que atraviesan, el bajo porcentaje de registración de la actividad actual, y a los fines de equilibrar la desprotección de sus derechos laborales sugerimos su inclusión. La ley N° 26.844 resultó un avance importante al reconocer derechos de las empleadas de casas particulares, igualándolas con los demás trabajadores del sector privado. Esta exclusión, que no surge de la ley de Bases, resulta una violación al principio de no regresividad de derechos.

En línea con lo expuesto es preocupación de esta INDH conocer las razones por la cuales no se ha incluido esta actividad en la reglamentación y, si ante la



Área Seguridad Social y Trabajo

asimetría descrita, se tiene previsto una revisión en el tratamiento de la misma o bien si evaluó el Estado Nacional una solución diferente que haga justicia a la problemática en crisis, y evite una mayor litigiosidad laboral en demanda de tales derechos lesionados y se alcance en consecuencia mayor seguridad jurídica y de la seguridad social. Sobre estas bases se encuentra en plena investigación una Actuación de Oficio iniciada a tales fines.