

El marco normativo aplicable a los empleados en servicios domésticos a luz del proyecto legislativo de reforma presentado por el Poder Ejecutivo de la Nación

Por Celeste Fernández

I. Introducción [\[arriba\]](#)

El presente trabajo tiene como objetivo la construcción de una crítica razonada sobre la situación actual de los empleados en servicios domésticos a la luz del proyecto legislativo sobre la materia presentado por el Poder Ejecutivo[1] de la Nación el 8 de marzo de 2010.

A tales efectos resultará necesario el estudio de los antecedentes normativos, la legislación vigente, la jurisprudencia imperante y los datos sociológicos que constituyen el contexto fáctico y jurídico, e intentan –a veces con éxito y otras no- ser el sustento y fundamento de las modificaciones propuestas.

II. Antecedentes Normativos [\[arriba\]](#)

Sucintamente debe indicarse que en las primeras décadas del siglo pasado la legislación argentina excluyó de su órbita protectora a los empleados en servicios domésticos.

Dicha órbita no fue ampliada, al menos en forma indirecta, hasta la sanción de las leyes Nº11.317 dictada en 1924, que reguló el trabajo de mujeres y menores prohibiendo la ocupación de los menores de 14 años en el servicio doméstico; Nº 12.265 dictada en 1937, que efectuó el distingo entre servicio doméstico y trabajo con motores fijos o móviles y su conducción; y entre otras, la ley Nº 12.919 dictada en 1947 mediante la cual se reconoció el derecho de los trabajadores domésticos al sueldo anual complementario.

La necesidad imperiosa de contar con un régimen específico para este tipo de trabajadores derivó en la sanción del Decreto-Ley Nº326 de 1956, vigente hasta el día de la fecha, cuyas especiales características serán desarrolladas ut infra. Asimismo, cabe mencionar que en ese mismo año el Poder Ejecutivo de la Nación dictó el Decreto Nº 7979/56 mediante el cual reglamentó y completó el régimen especial de protección.

Sin embargo, más de 50 años después de la creación de aquel marco normativo el mismo no sólo resulta a todas luces obsoleto, sino que además contraría derechos y garantías consagrados en la Constitución Nacional. Nótese que el Decreto vigente no sólo es anterior a la reforma constitucional que ha tenido lugar en el año 1994, mediante la cual se han incorporado tratados internacionales con jerarquía constitucional y otros con jerarquía supralegal conforme lo dispuesto por los arts. 31 y 75 inc.22 de ese plexo legal, sino que además resulta anterior a la reforma constitucional efectuada en el año 1957, a través de la cual ha sido incorporado el Art 14 bis de especial aplicación a la cuestión que aquí nos convoca.

Lo expuesto precedentemente, lejos de ser letra muerta, constituye materia de constante debate por parte de nuestros tribunales, si consideramos que nuestro más alto tribunal ha expresamente indicado que el trabajador es sujeto de preferencia constitucional[2].

No obstante ello, como seguidamente se demostrará, el derecho no siempre camina junto a la realidad ni llega a cubrir todos sus requerimientos, o aún cuando llega, sus preceptos no resultan del todo operativos.

III. Análisis sociológico [\[arriba\]](#)

Conforme surge del informe efectuado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realizado en el año 2004[3]: (i) El servicio doméstico es una de las actividades más importantes en el mercado laboral general; (ii) El perfil de los asalariados que se desempeñan en el servicio doméstico es de mujeres adultas de bajo nivel educativo (el 79,8% cuenta sólo con estudios de hasta secundaria incompleta); (iii) El marco regulatorio general de la actividad establece derechos restringidos para los trabajadores del sector toda vez que contempla sólo a quienes trabajan para un mismo empleador por lo menos cuatro horas diarias durante cuatro días a la semana, lo que conlleva a que el 52,8% de las empleadas domésticas no se encuentran comprendidas en esta normativa; (iv) El desarrollo de la actividad laboral en la vivienda del empleador es un factor importante, que condiciona la elevada precariedad laboral y la ausencia de inspección por parte del Estado; y entre otras y más agravante (v) La exclusión del derecho de licencia paga por maternidad, con la consecuente desprotección que ello implica en una ocupación casi exclusivamente femenina.

A nivel mundial, la nota de información presentada por el Servicio de Condiciones de Trabajo y Empleo del Sector de la Protección Social perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo[4] concluyó en una estimación realizada en el año 2010 que en relación al sexo, mientras los hombres empleados para servicios domésticos representan un 17%, las mujeres empleadas alcanzan un 83%. Asimismo, en relación a la prestación de servicios doméstico la distribución por región territorial presenta el siguiente esquema: Asia 41%; Países Oriente Medio 4%; Europa del Este y CEI 1%; América Latina y el Caribe 37%; África 10% y otros 7%.

De las conclusiones y estadísticas expuestas debe seguirse que el tema que nos convoca no resulta secundario, y que como seguidamente se verá, en buena hora un proyecto de reforma merecía abrirse campo en el debate.

Nótese que la cuestión ha despertado las inquietudes por parte de la Organización Internacional del Trabajo en el encuentro que tuvo lugar en Ginebra[5], en junio de 2011.

De la lectura de las actas provisionales transcritas de dicho encuentro los Estados participantes del mismo han manifestado la necesidad imperiosa que las legislaciones de sus países adopten las medidas necesarias a los efectos de profundizar, y en algunos casos establecer por primera vez, las protecciones jurídicas básicas con las que debe contar los trabajadores domésticos.

Entre las más destacadas, dentro del extenso Convenio, pueden enunciarse:

(i) "Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio". (Art 3).

(ii) "[...] la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva [...]" (art 3).

(iii) "Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos [...]" (art 7)

(iv) "Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico." (Art 10)

(v) "Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad." (Art 14)

Como el lector podrá fácilmente advertir, las disposiciones del convenio que han sido transcriptas de modo simplemente enunciativo en el presente trabajo revelan la intención de los Estados de acercar a los trabajadores domésticos a los derechos y obligaciones que se encuentran en cabeza de los trabajadores no incluidos en legislaciones específicas, es decir aquellos amparados por un ley general al respecto, y establecer un alto estándar de protección a los mismos. En lo restante será tarea de los legisladores de cada uno de los países inclinarse por las disposiciones referidas.

IV. La normativa vigente en la República Argentina. El Decreto N° 326/56 y su reglamentación [\[arriba\]](#)

El Decreto- Ley N° 326/56, de alcance nacional resulta aplicable a "las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador." (Art 1)

Seguidamente el artículo segundo dispone la prohibición de contratación de empleados menores a los 16 años, ni los parientes del dueño de la casa, ni tampoco aquellos que lo sean exclusivamente para cuidar enfermos o conducir vehículos.

En su artículo quinto el legislador a puesto en cabeza del trabajador, entre otras, las siguientes obligaciones: (i) guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes; (ii) cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia; (iii) observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones; (iv) guardar la inviolabilidad del secreto familiar en materia política, moral y religiosa; y (v) responder por el daño que causaren por dolo, culpa o negligencia.

Por su parte el empleador deberá entre otras obligaciones: (i) abonar el salario mensual, el sueldo complementario y los períodos de licencias; (ii) cumplir con la jornada laboral; (iii) proveer de alojamiento y comida para los casos de modalidad sin retiro; (iv) impartir buenos tratos; y (v) otorgar licencia por enfermedad.

Asimismo, se faculta al empleador a disolver el vínculo laboral –despido directo causado-, sin obligación de abonar cualquier tipo de indemnización, cuando el trabajador haya incumplido las obligaciones que pesan a su cargo o en los casos de que el empleador haya sido víctima de injurias impartidas por parte del trabajador, las cuales se mencionan de modo enunciativo en el artículo sexto de dicho plexo normativo.

Nótese que las injurias mencionadas en el Decreto N° 326/56 no revisten carácter taxativo, toda vez que conforme lo dispuesto por el Decreto N° 7979/56 se delega en el organismo jurisdiccional la facultad de calificar cuales injurias son susceptibles de ser alegadas a los efectos ser causa justificante de la ruptura de la relación laboral

Cabe también destacar que en caso que el trabajador se encuentra bajo la modalidad de prestación de servicios sin retiro, es decir que resida en el lugar de trabajo, ante la situación de despido, causado o no, deberá abandonar la morada en el plazo de 48 horas, aún cuando se

creyere con derecho a percibir algún tipo de indemnización, bajo apercibimiento de desalojo policial.[6]

Por su parte, el trabajador podrá considerarse despedido –despido indirecto- y acreedor del pago de una indemnización por preaviso y antigüedad cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.

Asimismo, en materia de despido se dispone en el artículo noveno que “En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.”

A los efectos de indicar un tope aplicable a los montos indemnizatorios el legislador ha optado por dos elementos fácticos: el sueldo y la antigüedad. En efecto, el decreto reglamentario establece que la indemnización por falta de preaviso debe ser abonada teniéndose en cuenta el sueldo en dinero del último mes y, por su parte la indemnización por despido debe ser fijada conforme al promedio del sueldo en dinero de los dos últimos años, o del percibido durante el período de servicios, cuando fuere menor.

Resta remarcar que en materia procesal, el Decreto- Ley Nº 326/56 ordenó la creación del "Consejo de Trabajo Doméstico" dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión y con asiento en la Dirección Nacional del Servicio de Empleo, como organismo competente para entender en los conflictos individuales que deriven de las relaciones de trabajo regladas por esta régimen y cuyas resoluciones resultan apelables ante el Juez nacional de primera instancia del trabajo.

V. Carencias del marco normativo vigente [\[arriba\]](#)

Como el lector podrá fácilmente advertir algunos aspectos que presenta el régimen resultan al menos cuestionables. A saber, el legislador ha omitido todo tipo de tutela a la mujer trabajadora doméstica embarazada, no otorgando a la misma un plazo licencia por embarazo y maternidad. Lo expuesto carece de sustento fáctico y jurídico en virtud de que, como ha sido puesto de manifiesto precedentemente, el 83% de los empleados domésticos son mujeres.

En el mismo orden de ideas, el régimen carece de previsiones respecto de la protección contra el despido por causa de matrimonio y maternidad. Nótese que la Ley Nº 20.744 prevé en dichos supuestos que la indemnización prevista en el art. 245 sea agravada conforme lo dispone el art. 182 de la norma citada.

Asimismo, el artículo primero del decreto referido deja fuera de la órbita de protección a aquellos trabajadores que trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. En consecuencia de lo normado, los trabajadores que no alcancen cumplir con dicho requisito deben ser considerados como partes de un contrato de locación de servicios[7], y por tanto deberán registrarse ante la Administración Fiscal de Ingresos Públicos bajo la modalidad, al menos mínima, de monotributo. A lo expuesto debe adicionársele el hecho que a aquellos trabajadores excluidos no les será de aplicación ningún tipo de instituto protectorio como ser los consagrados en la Ley Nº 20.744, a saber: principio pro operario, el principio de la ley más favorable; el principio de irrenunciabilidad; el principio de inderogabilidad; el principio de conservación del contrato laboral; la valoración favorable en materia probatoria –en caso de duda-; entre otros.

Finalmente también podrían ser cuestionados los topes previstos para los casos en que corresponda el pago de una indemnización por antigüedad. Nótese que tal como hemos indicado, a los efectos de acceder a ella el trabajador deberá acreditar que se ha mantenido

prestando las tareas por lo menos durante el período de un año[8], lo cual deja sin derecho a indemnización a aquel trabajador que no cuenta con dicha antigüedad. Por otra parte, el segundo tope fijado, el cual tiene en cuenta el elemento fáctico del sueldo, ha sido estipulado en medio mes del sueldo por año trabajado o fracción superior a 3 meses.

Como colorario de lo expuesto puede sostenerse que múltiples son las cuestiones que podrían en tela de juicio la constitucionalidad del régimen, toda vez que el mismo no da cumplimiento a lo normado por los arts. 14 bis, 16, 17, 77 inc. 22 de la Constitución Nacional.

VI. Análisis jurisprudencial [\[arriba\]](#)

La Sala VI, de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, en oportunidad de expedirse en los autos caratulados "Palavecino, Sarita c. Messina, Luisa S. y otro"[9] hizo suyo el pronunciamiento efectuado por el Fiscal General que la Cámara en cuanto: "Corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad formulado respecto del régimen de trabajadores domésticos previsto en el Decreto N° 326/56 (Adla, XVI-A, 106), pues si bien es posible que dicha disposición suscite criterios debatibles, ello no es suficiente para declarar su inconstitucionalidad en particular si se tiene en cuenta que el trabajo doméstico difiere del que se desempeña en unidades productivas, en tanto el empleador carece de ánimo de lucro".

Nótese que sin perjuicio de que el más alto tribunal jurisdiccional ha expresado en reiteradas oportunidades que "la garantía de igualdad no debe ser confundida con la uniformidad de los distintos contratos laborales"[10], seguidamente se ha indicado que no deben existir discriminaciones arbitrarias.

Corresponde entonces, preguntarnos si en el siglo veintiuno aún se puede considerar que el sustento fáctico que fundamenta la aplicación de un régimen especial para los trabajadores de servicios domésticos, no ha devenido arbitrario. En efecto, el hecho de que el empleador – a primera vista- carezca de ánimo de lucro, puede ser cuestionado si consideramos que en la actualidad la mayoría de las familias requieren los servicios de trabajadores domésticos a fin de emplear aquel tiempo en realizar tareas que si son lucrativas, situación que va de suyo no ocurría en la época en la que entró en vigencia el presente régimen. En otras palabras, el empleador intercambia y hace interactuar diferentes factores de producción, que en última instancia le representan un lucro desde una interpretación teleológica.

De todo lo aquí expuesto, debe seguirse que son altas las expectativas que los ciudadanos y los operadores jurídicos tendremos sobre las modificaciones que resulten del esfuerzo de los poderes políticos. Como seguidamente se expondrá, el proyecto presentado por el Poder Ejecutivo de la Nación, que en la actualidad analiza el Congreso de la Nación, intenta – a veces acertadamente y otras no tanto- re-encaminar los criterios citados.

VII. El proyecto de modificación del Decreto N° 326/56 presentado por el Poder Ejecutivo Nacional [\[arriba\]](#)

Bajo el expediente PE327/2010, el Poder Ejecutivo Nacional envió a la Honorable Cámara de Diputados un proyecto de ley mediante el cual se pretende, por un lado, derogar el actual régimen del personal del servicio doméstico, esto es, el Decreto-Ley N° 326/56, y, por el otro, dotar a estos trabajadores de un marco legal adecuado al tipo de actividad especial que aquellos prestan, ampliando el reconocimiento de derechos de su titularidad.

El PE327/2010 fue girado a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara baja, el que fue tratado a lo largo de todo el año 2010, realizando diversas modificaciones.

Durante el transcurso del año 2011 la Cámara de Diputados de la Nación aprobó con modificaciones el proyecto remitido, el cual fue enviado en cumplimiento del procedimiento

legislativo a la Honorable Cámara de Senadores, en donde se aprobó en el recinto la media sanción de modo "general", con el compromiso de que el proyecto vuelva a la Comisión de Trabajo para que prosiga su evaluación de modo "particular", lo cual no ha tenido lugar al día de la fecha.

Debe advertirse al lector que de aprobarse el proyecto en el recinto de la Cámara alta, el texto no se transforma en ley sino que tiene que volver a ser remitido a la Cámara de origen para que ésta (i) insista en la redacción del proyecto originario – para lo cual será necesario contar con mayorías agravadas-; o (ii) acepte las modificaciones efectuadas.

VIII. El contenido del proyecto y las consideraciones expuestas por la Cámara de Diputados y de Senadores de la Nación [\[arriba\]](#)

El proyecto presentado que tendrá alcance nacional contiene 57 artículos, de los cuales se destacan: el artículo primero mediante el cual se dispone que su aplicación a las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten dentro de las casas particulares, en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico, cualquiera sea la extensión de la jornada y semana de trabajo.

Resulta de gran importancia destacar que mediante dicho artículo se eliminan las exigencias temporales previstas por el Decreto-Ley N° 326/56, como son haber trabajado al menos un mes y que dicha prestación se realizare como mínimo cuatro días a la semana o cuatro horas por día para encontrarse comprendidos por dicho marco normativo. La eliminación referida encontró fundamento en el hecho que el 52,8% [11] del total de los trabajadores trabaja menos de cuatro días semanales o menos de cuatro horas por día, lo que implica que no resultan comprendidos en las pautas fácticas establecidas en la normativa vigente.

Por su parte, el art. 6 establece, como principio, la libertad de formas para la contratación del personal de casas particulares, coma así también la presunción legal que el contrato de trabajo es celebrado por tiempo indeterminado.

En materia salarial, se incorpora el instituto de las horas suplementarias, debiendo el empleador abonar un recargo del 50% cuando se tratara de días comunes y del 100% cuando las mismas se realizaren en días sábados después de las trece horas, domingos y feriados.

En relación a las licencias se incorporan las licencias por nacimiento de hijo - en el caso del trabajador varón-, por matrimonio, por fallecimiento de parientes cercanos y por examen.

Al respecto la Cámara de Senadores de la Nación, en el desarrollo del trabajo en comisión, propuso la inclusión de licencia por enfermedad o accidente del cónyuge o conviviente, de hijo o de padres a cargo del trabajador.

Con especial atención cabe destacar que los arts. 26 a 28 incorporan la protección de la trabajadora en los casos de maternidad, en similar sentido con lo previsto por la Ley N° 20.744. A ello debe adicionarle la inclusión pretendida por el Senado de la Nación en cuanto asimila el hecho de la maternidad con el otorgamiento de guarda de un niño a los fines de la adopción. En dicho supuesto se dispone la prohibición de prestar trabajo por parte de la mujer durante el plazo de cuarenta y cinco días corridos posteriores a la notificación judicial que otorga la guarda, y cinco en el caso del padre trabajador. Asimismo, ha sido contemplado el incremento de las referidas licencias en casos de nacimiento de bajo y alto riesgo, en los supuestos de maternidad, y de enfermedades crónicas o discapacidades del niño otorgado en guarda, respectivamente.

Con buen criterio, se incorporan la presunción de despido por causa de maternidad – o paternidad para el caso del proyecto que analiza la Cámara de Senadores-, embarazo y matrimonio y la correspondiente indemnización agravada.

Finalmente, en materia de despido e indemnizaciones, el art. 33 enumera los supuestos de extinción de la relación laboral, a saber: a) por mutuo acuerdo de las partes; b) por renuncia del dependiente ; c) por muerte o incapacidad absoluta de la empleada/o; d) por jubilación del dependiente; e) por muerte del empleador ; f) por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación; q) por denuncia del contrato de trabajo con justa causa efectuada por el dependiente o el empleador; h) por abandono de trabajo; e i) por incapacitación permanente y definitiva del trabajador.

Acercándose a lo dispuesto por la Ley Nº 20.744, el proyecto prevé que la indemnización por antigüedad, en el caso de despido sin causa, se eleva a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Nótese que el nuevo proyecto incorpora topes indemnizatorios a través de la noción: "mejor remuneración mensual, normal y habitual", superadora de la vaga mención del "sueldo" al que se refería el Decreto- Ley Nº 326/56. A dicha indemnización deberá adicionársele la indemnización por preaviso, ya incluida en el régimen originario, y la integración del mes de despido si correspondiese. Todo lo cual recibirá un tratamiento agravado en caso de falta de registración, lo cual es del todo acorde con la falta de formalidad que se presenta en el ámbito de prestaciones de servicios domésticos, dejando expresamente excluida la aplicación de las leyes Nº 24.013, 25.323 y 25.345, lo cual ha sido materia de debate en nuestros tribunales.[12]

Oportunamente hemos mencionado que cuando tuviere lugar el despido, el trabajador bajo la modalidad de trabajo sin retiro, debería abandonar la morada bajo apercibimiento de desalojo policial. Nótese que dicho recurso ha sido eliminado, criterio que compartimos en atención a las especiales realidades habitacionales en que se encuentran involucrados los trabajadores de este sector.

IX. Conclusión [\[arriba\]](#)

El trabajo doméstico es la principal vía de acceso al mercado de trabajo de las mujeres con baja calificación y en un menor porcentaje también de hombres. Ello es fundamento suficiente para establecer un marco de protección legal eficaz.

El régimen actualmente vigente resulta a todas luces obsoleto y carente de instituciones de protecciones básicas, que al igual que un trabajador asalariado, los trabajadores de servicios domésticos resultan constitucionalmente acreedores.

Tal como se ha indicado, muchas de las críticas realizadas al Decreto Nº 326/56 y su reglamentación, encuentran hoy una nueva oportunidad en el proyecto enviado y analizado por el Poder Ejecutivo y Legislativo de de la Nación, respectivamente.

Pero corresponde sin embargo, permitir preguntarnos si los cambios han sido sustanciales o si sólo se han limitado a extender la legislación general al sector específico. No podríamos dudar, comparando la norma vigente con el proyecto de modificación, que ciertamente éste último incluye cuestiones que en la actualidad deben ser consideradas esenciales.

Sin embargo, el proyecto no arriesga ni innova – con cierta luz lo hacen las modificaciones instauradas por la Cámara de Senadores de la Nación-, sino que reproduce los mismos criterios que hoy llevan a la inflación de litigiosidad en el marco de la legislación general.

Nótese que las conclusiones arribadas en la última reunión que ha tenido lugar en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, han sido realmente producto de las sanas críticas efectuadas a los regímenes actuales. A partir de dichas conclusiones se invita a las legislaciones locales a romper los moldes establecidos y crear ámbitos donde las normas protectorias prevalezcan y sean ajustadas a los mandatos constitucionales y a los principios generales del derecho positivo y natural.

Mientras tanto, restará a los operadores jurídicos abogar por el cumplimiento de la normativa vigente.

[1] Proyecto de Ley presentado por el Poder Ejecutivo de la Nación bajo el expediente 327/2010.

[2] CSJN, "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A" 14/09/2004, —LA LEY, 2004-E, 1929

[3] Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, "Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina", 2004, información obtenida de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_06_servicioDomestico.pdf., consultado por última vez el 14/2/2012.

[4] Organización Internacional del Trabajo, Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL) Sector de la Protección Social, información obtenida de www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS.../index.htm, consultado por última vez el 14/2/2012.

[5] Organización Internacional del Trabajo (OIT), Conferencia Internacional del Trabajo 100.a reunión, Ginebra, junio de 2011, 15ª, Actas Provisionales.

Información obtenida

de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf consultado por última vez el 14/2/2012. (El Convenio descripto no se encuentra vigente al momento de redacción del presente trabajo, el mismo entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas)

[6] A tales efectos véase artículos 10 y 11 del Decreto 7979/56.

[7] Cámara de Apelaciones del Trabajo de Tucumán, sala VI, Villalba, Selva Argentina c. Brandan, Estela Zaira, 11/07/2008, LLNOA 2008 (diciembre), 1128, AR/JUR/10249/2008

[8] Cámara de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral y de Paz Letrada de Goya, Sosa, Paulina c. Thomas de Anello, Hortencia y/o responsable, 30/03/2005, LLLitoral 2005(agosto), 724, AR/JUR/1206/2005

[9] Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, Palavecino, Sarita c. Messina, Luisa S. y otro, 09/02/2005, LA LEY 13/05/2005, 13/05/2005, 7 - LA LEY 2005-C, 338 , AR/JUR/187/2005

[10] CSJN, Fallos: 263:545 "Flores Elvio c/ Cía. De seguros la Imboliaría" Año 1965 ; 295:585 "Iglesias, Luis Omar c/ Laphitzondo Miguel A." Año 1976 ; y 308:857 "Badano y Perazzo S.C.A" Año 1986. Todos los fallos se encuentran publicados en el sitio www.CSJN.gov.ar, consultados por última vez el 14/2/2012.

[11] Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, " Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina", 2004, información obtenida

de www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS.../index.htm, consultado por última vez el 14/2/2012.

[12] Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, Palavecino, Sarita c. Messina, Luisa S. y otro, 09/02/2005, LA LEY 13/05/2005, 7 - LA LEY 2005-C, 338 , AR/JUR/187/2005; Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, Lafuente, Silvia B. c. Gladys Willos y otro, 16/03/2007, LLLitoral 2007 (setiembre), 886 , AR/JUR/1936/2007.