



“Trabajadoras domésticas y la precariedad legal frente a un decreto vetusto y discriminatorio”

Carrera: Abogacía

Alumno: López María Paula

Legajo: ABG08449

DNI: 39621238

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Sumario:

I. Introducción. II. Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. III. Ratio decidendi o argumentos en los que se basó el Tribunal. IV. Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales. V. Posición de la autora con respecto al caso. VI. Conclusión. VIII. Referencias bibliográficas.

Introducción:

La protección al trabajador siempre ha sido de gran importancia y ello se debe a que ha estado en distintas condiciones respecto a su empleador. En este fallo se vislumbra la importancia del respeto a los derechos laborales a un rubro de trabajadores que a lo largo del tiempo han sido olvidados e ignorados, como son los trabajadores de casas particulares.

Asimismo, se analizará la decisión del Tribunal que se centró en el decreto N° 326/56, no teniendo en cuenta que dejaba al trabajador desamparado, siendo el decreto injusto y discriminatorio hacia las empleadas domésticas. Lo que pone en evidencia una decisión incompatible con los principios y garantías constitucionales.

Aspectos Procesales:

A) Premisa Fáctica:

En el fallo la Sala Tercera de la Cámara Única de Trabajo rechaza la demanda de la parte actora Romero Pablo Jenny Marleny contra Bettini Ana Valeria que prestaba servicios domésticos para una familia. La actora interpone un Recurso de Casación ante el Tribunal Superior de Córdoba contra un pronunciamiento rechazado y argumentando que la Sala no se tuvo bien en cuenta las pruebas testimoniales que aclaraban el vínculo laboral.

En ese sentido, los hechos, conforme a los testimonios, indican la persona prestó servicios para la familia, durante un año y medio, de 8 hs. a 17.30 o 18 hs. y que trabajó un año o año y medio en una obra en construcción cercana, entre los años 2011 y 2012; la accionante, manifestó que se conocieron en el colectivo yendo a trabajar. Que ella, lo hacía de 8 a 13 o a veces de 13 a 16,00 o 17,00 de lunes a viernes, que la veía a la ida o a la vuelta. Que, en la semana la podía ver entre cuatro o cinco veces. Otra testigo afirmó que compartían el

colectivo a las 7.30 cuando iban a sus respectivas tareas y sólo se encontraban dos veces a la semana, porque ella, la declarante, lo hacía únicamente miércoles y viernes.

Los demandados negaban el vínculo laboral, pero en una carta de recomendación acompañada por la reclamante reconocen que trabajaba para ellos, los demandados realizan un cambio en su estrategia defensiva, pasando a sostener que prestaba servicios una jornada a la semana. Entonces, frente a dicho cuadro probatorio, párrafo aparte, merecen los dichos de Mendoza (fs. 204/204 vta.) que, en contradicción notoria con la integridad de la prueba aportada y favorable a la reclamante, manifiesta haber trabajado, para los accionados, en igual horario que la actora y que nunca la vio, lo que le hace perder toda credibilidad.

B) Historia Procesal:

El proceso se inicia en la Sala Tercera de la Cámara Única del Trabajo, constituida en tribunal unipersonal a cargo de la señora jueza doctora Graciela María del Valle Galoppo - Secretaría N° 5, cuya copia obra a fs. 194/206 vta. en donde se rechaza la demanda de la actora. Pasando luego a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia, doctores, Luis Enrique Rubio, M. Mercedes Blanca de Arabel y Luis Eugenio Angulo, bajo la presidencia del primero de los nombrados.

De esa manera, lo establecido referente a que la prestación de servicios de la actora resultó fuera del ámbito de aplicación del Decreto Ley 326/56 conforme lo acreditado en autos, tratándose de una cuestión de aplicación de normas, pudo entender la actora que se encontraba legitimada a reclamar como lo hizo (art. 28 LPT) definitiva, tanto al ponderar la prueba como al distribuir su carga, contrarió los principios liminares del derecho laboral, como los contenidos en el art.14, 11 de la ley de contrato de trabajo y el de primacía de la realidad.

Lo expuesto autoriza a anular el pronunciamiento (art.105 CPT), y en su mérito analizar la ley aplicable y los rubros que proceden. Además, el decreto pierde vigencia por anacronismo, tanto que hoy no supera los estándares de trato igualitario y anti discriminación de nuestra Carta Magna (arts. 33, 16, 14 bis), también el 75, inc. 22 que les asigna a los tratados internacionales jerarquía constitucional especialmente el Convenio de la OIT N° 189 de trabajo decente para los trabajadores domésticos- que le da mayor jerarquía que a la ley.

Sin perjuicio, de lo anterior, los rubros reclamados estaban previstos en aquel ordenamiento, sólo que en la Ley N° 26.844/13, los montos fueron mejorados. Lo que avala, el respeto por el art.3, del Código Civil Velezano, hoy número 7.

C) Decisión del Tribunal:

El tribunal admite el recurso deducido por la parte actora y, en consecuencia, anula el pronunciamiento, haciendo lugar a la demanda haciendo lugar a la excepción de falta de acción interpuesta, al entender que el reclamo de la parte actora estaba legitimado, ya que se hallaba bajo el marco legal de un contrato de trabajo.

En consecuencia, producido el desahucio el día 2 de enero de 2012, pues así lo refiere la trabajadora, el indirecto en el que se coloca con posterioridad no tiene efecto. El ingreso se emplaza el día 1/09/06 -7 períodos. Preaviso (1 mes) e integración del mes de despido enero/2012. Sueldo anual complementario del 2010 y 2011 completos. Asimismo, la diferencia de haberes reclamados por el término de la prescripción, todo según la planilla de fs. 4. de acuerdo a las sumas que surjan de la Ley N° 26.884.

Descripción de la Ratio Decidenti:

Los argumentos jurídicos que utilizó el tribunal son, por una parte, los del vocal Luis Enrique Rubio bajo la presidencia, quien dio el primer voto, al argumentar que la Sala tuvo una exageración en los estatutos que aplicó desechando los testimonios. Y en ese aspecto primer vocal menciona como argumentos para aplicar el recurso el Art 14, 11 de la ley de contrato de trabajo y el de primacía de la realidad, dando lugar a las pruebas proporcionada por la actora.

Asimismo, denuncia, que a esos fines la fundamentación es defectuosa vulnerando las reglas de la sana crítica, respecto a elementos probatorios de valor dirimente. Además, la accionante acreditó que prestó servicios ininterrumpidos por el término de seis años, verificándose una vinculación de carácter laboral, que debió tenerse por cierta pues se acompañó prueba eficaz en tal sentido. Por tanto, se acredita la relación laboral a través del Ley N° 326/56 hoy derrocada por estatuto marcadamente discriminatorio y en pugna con la dignidad humana.

Además, otro de los argumentos se basa en que la relación entre las partes, tuvo lugar durante la vigencia del decreto. Ley N° 326/56 -01/09/06 al 02/01/12. Sin embargo, su consideración en la causa, importaría volver a una normativa, resabio de un servilismo que debe quedar cultural y fácticamente, definitivamente olvidado. Hoy, es un estatuto marcadamente discriminatorio y va contra la dignidad humana, fuente de la que derivan todos los demás derechos fundamentales. Desde su sanción, en nuestro país hubo un cambio en la concepción de la persona y particularmente de la mujer y el colectivo excluyente de aquel estatuto, son precisamente mujeres, migrantes, niñas y de comunidades desfavorecidas. En definitiva, el decreto pierde vigencia por anacronismo, tanto que hoy no supera los estándares de trato igualitario y anti discriminación de nuestra Carta Magna, también el 75, inc. 22 que les asigna a los tratados internacionales jerarquía constitucional.

Por lo que el vocal resuelve hacer lugar a la demanda haciendo que los demandados paguen las sumas debidas de acuerdo a la Ley N° 26.884 con las mejoras que puedan haber surgido. Junto con el resto de los vocales que adhieren al primer voto.

Antecedentes:

Los jueces de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia tuvieron una clara decisión al dictar sentencia, en razón del respeto por los derechos fundamentales de la trabajadora y en particular de la que brinda un servicio doméstico. De esa manera, debido al desafío que representa la precariedad legal con la que muchas veces se contrata al personal doméstico, cabe afirmar que tanto los trabajadores y trabajadoras domésticos no cuentan habitualmente con las condiciones de un trabajo decente. Además, el antiguo decreto tampoco tenía en cuenta “(...) que los derechos que reconocían a las trabajadoras hogareñas resultaban notoriamente inferiores a los contenidos en la normativa general e incluso también a los contenidos en otros estatutos que también habían sido dictados a la baja de las regulaciones generales”. (Fea & Recalde, 2014, pág. 13).

Y en ese sentido, debido a la mencionada precariedad y vacíos legales propios de la actividad laboral doméstica, se ponía en duda la existencia del vínculo laboral respecto a si había contrato de trabajo, no obstante “(...) el trabajador protegido por la LCT y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro” (Grisolía, 2019, pág. 12), por

lo tanto la existencia del mencionado vínculo se encontraba acreditada en las pruebas que se fueron aportando.

Además, en este caso se vulneran las reglas de la sana crítica racional al no considerar las pruebas, tal como sostiene *Grisolía* (2019) en razón de que:

El in dubio pro operario es una derivación del principio protectorio; de allí que no resultaba lógico reducir su aplicación a la duda en la interpretación de la ley, sino que también debía proyectarse a los casos en que existiera una duda razonable del juzgador, una vez valorada con las reglas de la sana crítica la totalidad de las pruebas producidas en un litigio. (Grisolía, 2019, pág. 61).

Ya que, la duda que surge al interpretar la norma hacen al principio del derecho procesal que implica valorar las pruebas de manera justa, para que recién los jueces tomen una decisión racional y objetiva. Resolución que en este caso se vincula a probar una relación en el marco de un contrato laboral que protege a la trabajadora. Por otra parte, el Tribunal evaluó la resolución tomada por la Sala Tercera de la Cámara Única de Trabajo que desechó los testimonios y desvirtuó las pruebas, no realizó una correcta valoración de las mismas, ya que dicha apreciación en acuerdo con *Ferreira De La Rúa & Rodríguez Juárez* “(...) consiste en un análisis lógico, técnico y jurídico de los elementos de convicción, lo cual significa una tarea intelectual que realizan las partes y el juez” (2009, pág. 139).

Entonces, conforme la valoración justa y razonable de las pruebas en todo litigio judicial constituye “(...) una suerte de resguardo que tienen las personas contra la ilegalidad o la actuación contraria a derecho” (*Gozalini, 2015, pág. 89*). Ya que en ello radica la esencia de este proceso judicial, ante las lagunas y vacíos legales y el anacronismo de un decreto que discrimina a las trabajadoras domésticas, lo que no permite aplicar las reglas de un debido proceso. Y en ese sentido, *Álvaro Velloso & Zorzoli* consideran que el debido proceso “(...) no es ni más ni menos que el proceso (lógicamente concebido) que respeta los principios que van ínsitos en el sistema establecido desde el propio texto constitucional”(2006, pág. 8).

Asimismo, en el caso caratulado como “*Casasola, Maximiliano Guillermo C/ Mediterránea Shipping Company S.A.S/ Despido*”, del año 2019, la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo resuelve hacer lugar a favor de la actora, al acreditar el vínculo

laboral a través de la declaración testimonial, ya que el estatuto utilizado por la Cámara, es decir el Decreto 326/56 es improcedente. Los testigos y las pruebas en los juicios laborales son imprescindibles para probar si hay o no un vínculo laboral, dan constancia fehaciente del vínculo entre las partes y constituyen en el caso, una prueba idónea de la prestación de servicios por parte de la actora.

Por tanto, en el fallo en análisis se hace lugar al Recurso de Casación, ya que el estatuto utilizado por la Cámara perdió anacronismo; tiene un régimen jurídico injusto para las mujeres y vulneraba los principios del derecho del trabajador, de conformidad con el principio fundamental de la igualdad, cito en la CN, así como también el Principio de Equidad, el cual da la facultad que *“el juez se puede apartar de la letra de la ley en procura de resolver un caso, cuando tal apartamiento permita lograr con ello una solución más justa, y se evite así un resultado improcedente conforme a los valores y principios en juego”* (Julián A. de Diego, 2011, pág. 147), el cual hubiera evitado que en la Cámara se diera un trato injurioso y discriminatorio en perjuicio de la trabajadora doméstica.

Por ello el tribunal consideró que debía darse una solución a los fines de evitar un menoscabo mayor, tal como se puede apreciar en otros fallos que conforman precedentes jurisprudenciales, podemos decir que *“el trabajo doméstico es una trabajadora más que tiene derecho a que su trabajo sea valorado y protegido en iguales condiciones que cualquier otro, porque así también lo exige el ritmo universal de los derechos humanos”* (Revista Derecho del Trabajo, Año 2013, pág. 176). De esa manera, en razón de la legislación que ampara y protege los derechos del trabajador doméstico, cabe mencionar al Convenio 189 el cual, está destinado específicamente a mejorar las condiciones laborales de trabajadores domésticos. Y tal es así que el inc. b de su primer artículo define y demarca al trabajador doméstico, al establecer que la expresión *“‘trabajador doméstico’ designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”*(C189, 2011). Por lo tanto, siempre tiene preeminencia un vínculo laboral, que, a todas luces, debe entrar en el régimen que hace a la Ley 20.744 de contrato de trabajo.

Los siguientes fallos se fundan en la vulneración de los derechos a la trabajadora doméstica y a lo anacrónico del DL 326/56 para brindarles una protección legal. Por ello en el fallo

“Castro, Virginia Lucrecia c/ Olgúin, Guillermo Enrique y Otras/ Apelación de Sentencia”, del año 2004, se apela la sentencia partiendo del texto del art. 1 del DL 326/56 y de la inaplicabilidad de un vínculo laboral por no reunir aparentemente las condiciones que el decreto impone, al valorar correctamente las pruebas, la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la provincia de San Juan considera que la trabajadora está ligada por un contrato laboral. Mientras que en el fallo caratulado como *“Velazco Ponce, Teresa c/ Gerpe, Amada/ Accidente-ley 9688”* del año 2005, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la CABA resolvió que la prestación de trabajo de la actora estaba destinada a satisfacer una necesidad personal de la demandada y sus familiares en la vida doméstica, además de convivir con la familia, por lo que debe concluirse que la relación entre las partes cuadra dentro de lo establecido en el Estatuto para el Personal Doméstico (DL 326/56).

A los fines de la decisión final, los jueces tuvieron un actuar de manera sensata, argumentando que, la Cámara actuó de manera exagera al aplicar el decreto teniendo en cuenta *“que los derechos que reconocían a las trabajadoras hogareñas resultaban notoriamente inferiores a los contenidos en la normativa general e incluso también a los contenidos en otros estatutos que también habían sido dictados a la baja de las regulaciones generales”* (Revista Derecho del Trabajo, Año 2014, pág. 13). Además, no cumplía con los estándares de trato igualitario y antidiscriminación de la Carta Magna dando una resolución a favor de la actora.

Postura del autor:

Los recursos extraordinarios como el recurso de casación que tiende a ir contra sentencias des valiosas y perjudiciales tiene el fin de asegurar que se cumplan los derechos y en ese sentido, en el marco de un proceso como se da en el fallo donde el personal doméstico no cuenta con legislación actualizada , hubo una falta de evaluación en las pruebas, siendo irracional el dejarlas de lado, lo que me lleva a reflexionar si los jueces tuvieron una falta de certeza técnica y científica al momento de revisarlas.

Así mismo, los trabajadores de Casas Particulares es un rubro que ha sido olvidado y no le han dado la consideración que requiere. El viejo estatuto precisa un abordaje distinto, la nueva ley sustituyo y derogo el decreto N° 326/56 en 2012 siendo que la antigua ley estuvo vigente más de cincuenta años conteniendo un régimen injusto. Aquel estatuto no reconocía

a empleadas que trabajaran menos de cuatro horas al día dejando sin protección aquellas trabajadoras.

En ese sentido todas las personas, como se da en el fallo, anterior al 2013 se encontraban en trato desigualitario con respecto a otros trabajadores y no reconocía completamente los derechos; lo que provoco que se agrave y que los jueces no hayan tomado soluciones adecuadas al dictar sentencia dando la espalda a los principios de derecho del trabajador que tienen el objetivo de proteger y asegurar que sus derechos sean efectivamente protegidos. Ello significo, que los jueces de la cámara hayan dictado una sentencia deficiente abandonando al trabajador.

El a quo había descartado toda la existencia del vínculo laboral, según lo regulado por el régimen del Decreto, Ley N° 326/56. Y es en este aspecto, se encuentran vicios y carencia de argumentos legales sólidos, ya que la fundamentación vulnera las reglas de la sana crítica, respecto a elementos probatorios. Debido, también al anacronismo del Estatuto que no se condice con los derechos fundamentales que protegen al trabajo y, fundamentalmente, al trabajo doméstico, objeto recurrente de denigración y de precariedad en el mundo laboral.

Por ello, otra cuestión relevante a tener en cuenta, atañe a la violación de los derechos fundamentales del mundo de trabajo, ya en el fallo se vulneraron los principios liminares del derecho laboral como los contenidos en el art.11 y 14 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, respecto de la que ante una cuestión del orden laboral no pueda decidirse por las normas enmarcadas en la mencionada Ley o en análogas, se toman en cuenta los principios de la justicia social, la equidad y la buena fe. Mientras que el art. 14 de la precedente Ley no hace más que consolidar dicha postura, por lo que ante posibilidad de fraude o de la existencia de normas laborales no laborales, el vínculo queda protegido bajo la Ley de Contrato de Trabajo.

El debido proceso debería ser una garantía, ya que los litigantes se valen de él para hacer uso de sus defensas en absoluta plenitud. Es decir, que prevalece el criterio de garantizar los principios y derechos fundamentales de la persona trabajadora, al estar vinculada a su empleador, a través de un contrato de trabajo; considero que el juez al tomar decisiones arbitrarias se aleja de la realidad circundante de la actora, la que, en este caso, resulta ser una mujer que no puede ser excluida, ni marginada de un régimen especial que la ampara por ser

empleada doméstica, como el que regula la Ley N° 26.884. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, que viene a derogar un decreto que no resulta proteger al trabajador como condición de tal.

Ya que desde la sanción del decreto N° 326/56 hubo un trato discriminatorio y tendencioso hacia la persona trabajadora en casas de familia, siendo un trabajo en donde predomina el género de la mujer que ha tenido una desvalorización cultural y económica a lo largo del tiempo. Y en ese sentido, el decreto en cuestión es incapaz de superar los estándares constitucionales, que hacen a los principios y garantías fundamentales.

Asimismo, es violatorio de todo marco legal internacional con jerarquía constitucional, en particular al Convenio de la OIT N° 189, el cual brinda una protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, al establecer los derechos y principios básicos. Así como también al exigir una serie de medidas con el fin de lograr el trabajo decente sea una realidad para la persona trabajadora doméstica. Por lo que, considero la necesidad de que los jueces posean un rol diferente y siempre resguardando la garantía de defensa en juicio.

Entonces, en razón de que el trabajo constituye un pilar necesario de la vida. Me resulta válido considerar que todo proceso judicial que tenga trabajadoras a las que se le vulnere el derecho al trabajo, en cualquier actividad que se desempeñen, es indispensable que prevalezca, el sano juicio, el acatamiento a principios y garantías constitucionales y los convenios adoptados, formado por un vasto marco jurídico internacional.

Conclusión:

El antiguo decreto N° 326/56 fue la primera reglamentación que reconoció el carácter de empleo a la actividad laboral llevada a cabo por las empleadas domésticas, aunque dejaba a muchas trabajadoras afuera. Además, siempre fue el sector peor pagado y el más informal por lo que durante mucho tiempo no se consideró un trabajo y hasta muchas veces no era considerado por ser un empleo muy asociado al rol tradicional de la mujer, que no se distinguía de las tareas que hacían en el hogar.

Por tanto, se tornó necesario replantear y comprender que, con el referido decreto, se vulneraban los principios sites en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, así como tampoco

se tenía en cuenta el referido marco legal que protege a las empleadas domésticas, norma que derogó al referido decreto.

Sin embargo, en la actualidad con la sanción de la Ley 26.884 se promueve que el nuevo régimen especial sea capaz de contener condiciones específicas para proteger al trabajo doméstico; colocando a las trabajadoras domésticas en igualdad de condiciones respecto a otros trabajadores, es decir que significó un avance valioso en términos de reconocimiento de derechos laborales, siendo efectivo y alcanzando a todos los trabajadores.

Referencias:

Doctrina:

Alvarado Velloso, A. y Zorzoli A. O. (2006) El debido Proceso. Gaceta Jurídica. N° 110. pp. 8-17. Buenos Aires: editorial Ediar, recuperado de <https://es.scribd.com/document/463249299/ALVARADO-ZORZOLI-El-Debido-Proceso-pdf> fecha 06 de octubre del 2021.

Fera, M. S. y Recalde, H. P. (2014) Extinción del Contrato de Trabajo. Revista Derecho del Trabajo Año II - N° 7. Buenos Aires: Ediciones Infojus, recuperado de <http://www.saij.gob.ar/documentDisplay.jsp?guid=123456789-0abc-defg700r-tdvrsatsiver> fecha 08 de octubre del 2021.

Ferreira de De La Rúa. A. y Rodríguez Juárez. M. (Edición 2009). Manual de Derecho Procesal Civil II. Buenos Aires: Ed. Alveroni. Libros jurídicos.

Gozañi, O. A. (2015). Garantías, Principios y reglas del Proceso Civil. Buenos Aires: Ed. Eudebe.

Grisolía, J. A. (2019) Derecho laboral. En Laboral Revista bimestral de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral. Buenos Aires: Ed. Mc Tomas, recuperado de <https://www.laboral.org.ar/pdfs/revista41.pdf> fecha 04 de octubre del 2021.

Grisolía, J. A. (Edición 2019). Manual de Derecho Laboral - 1a ed.

Julián A. Diego (Año 2011). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 8a. edición actualizada y ampliada, recuperado de

https://www.academia.edu/41063698/M_Manual_de_Derecho_del_Trabajo_y_de_la_Seguridad_Social_8_a_EDICI%C3%93N_ACTUALIZADA_Y_AMPLIADA fecha 29 de septiembre del 2021.

Revista Derecho del Trabajo, Año 2013, N° 5, Ediciones Infojus, recuperado de <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/items/show/1427> fecha 08 de octubre del 2021.

Revista Derecho del Trabajo, Año 2014, N° 7, Ediciones Infojus, recuperado de <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/items/show/1429> fecha 08 de octubre del 2021.

Jurisprudencia:

“**Casasola, Maximiliano Guillermo C/ Mediterráean Shipping Company S.A.S/ Despido del año 2019**”, recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-casasola-maximiliano-guillermo-mediterranean-shipping-company-sa-despido-fa19040051-2019-11-29/123456789-150-0409-1ots-eupmocsollaf> fecha 30 de septiembre del 2021.

“**Castro, Virginia Lucrecia c/ Olguín, Guillermo Enrique y Otra s/ Apelación de Sentencia del año 2004**”, recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-apelaciones-trabajo-local-san-juan-castro-virginia-lucrecia-olguin-guillermo-enrique-otra-apelacion-sentencia-fa03280051-2003-09-12/123456789-150-0823-0ots-eupmocsollaf?#> 30 de septiembre del 2021.

“**Velazco Ponce, Teresa c/ Gerpe, Amada s/ Accidente-ley 9688**” del año 2005”, recuperado de <http://afte.com.ar/gallery/servicio%20dom%C3%A9stico.pdf7> 18 de octubre del 2021.

Legislación:

C189 (Año 2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 16 de septiembre del 2021.

Decreto **Ley** **326/56,** recuperado de
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm> fecha
16 de septiembre del 2021.

Ley 20.744 (Año 1976). Ley de contrato de trabajo Nacional, recuperado de
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de
octubre del 2021.

Ley 26.844 (Año 2013). Régimen especial de contrato de trabajo servicio doméstico,
recuperado de [http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-
214999/210489/norma.htm](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm) 02 de octubre del 2021.