

La trabajadora de casas particulares ante la violencia laboral: Cuestionario sobre su percepción y actitudes.

Marta Susana RONCORONI. Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, UPACP y la OSPACP

Categoría: C: Trabajadores, delegados gremiales y empresarios del sector estudiado

1. Resumen

El presente trabajo tiene por objeto el estudio de la Violencia Laboral que sufre el Personal de Casas Particulares.

Entiendo que es del caso señalar qué se entiende por Trabajadora de Casas Particulares, para lo cual paso a citar al MTEySS y a la CTIO (Conf. II.3. Pág. 19) al respecto: *“las trabajadoras domésticas han sido consideradas como parte del sector informal; sin embargo, constituyen un tipo de inserción laboral dependiente, con modalidades especiales, ya que se trata de personas que conviven y comparten la vida familiar con sus empleadores/as; su trabajo se ubica en las márgenes entre la economía de mercado y la no mercantil, con prácticas laborales diferentes a los de otros grupos de trabajadores/as y se relaciona con la construcción diferenciada de las identidades y subjetividades de mujeres y varones, con las consecuentes expectativas referidas a qué se espera de ellas y ellos en los diferentes espacios de desempeño.”*

Definido y encuadrada las características propias del Personal de Casas Particulares, pasamos a desarrollar el tema de la Violencia Laboral Doméstica. La que, durante mucho tiempo, quedo encerrada dentro de los muros de la vida familiar, pese a ser sufrida por gran parte de la sociedad y en particular por las Trabajadores de Casas Particulares. Bajo ese supuesto, se inicia el presente trabajo, a fin de visibilizar uno de los temas que hace al trabajo en casas particulares, que en tanto violencia angustia y enferma a la sociedad.

A fin de conocer si las Trabajadoras de Casas Particulares sufren ese flagelo, sus causas y formas de prevenirla, se realizó a las alumnas de la Escuela de Capacitación para el Personal de Casas Particulares (UPACP-OSPACP) un cuestionario cerrado, conteniendo incluso preguntas encubiertas, con el objeto de conocer si las entrevistadas habían sufrido Violencia Laboral Doméstica. Una vez realizado el cuestionario se pasó a analizar sus resultados, para luego analizarlos en concordancia con el contexto normativo nacional e internacional específico. Se deja fuera de estudio el delito de trata. Desde los resultados que arrojó el cuestionario se procedió al análisis de las causas y formas de prevenirla o repelerla. Estamos hablando de un

sector laboral socialmente importante en función de la actividad que realiza pero que en general se halla subestimado. Ante la desvalorización del Trabajo en Casas Particulares por parte de la sociedad y de la misma Trabajadora, es evidente la necesidad de un trabajo mancomunado entre las distintas áreas de gobierno, gremiales y sociales. Dadas las características del trabajo en análisis deviene imprescindible un trabajo permanente a fin de ponerlo en valor. La Escuela entiende que eso se va a lograr a partir de su Profesionalización. A todo evento, es del caso señalar que las Trabajadoras de Casas Particulares, adquieren la categoría de Trabajadoras, a partir del año 2013, con la entrada en vigencia de la Ley Nro 26.844 “REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES”.

2. Acerca de la autora

Marta Susana RONCORONI, Abogada, egresada de la Universidad de Buenos Aires, en Octubre de 1982. Directora General de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, dependiente de la UPACP y la OSPACP, cargo que ocupa desde su fundación en el año 2006.

E-mail: roncoronimarta@gmail.com

3. Introducción y Objetivos

La Escuela de Capacitación del Personal del Servicio Doméstico dependiente de la UPACP – OSPACP, realizó un cuestionario entre su alumnado, con el objeto de evaluar la percepción, conciencia, opinión y grado de conocimiento que ellas tienen con respecto a las diversas formas de la Violencia Laboral Doméstica. La razón coyuntural de dicho cuestionario fue una inquietud de la comunidad educativa mencionada precedentemente, la cual se capacitó especialmente para poder instrumentarla, y luego de realizar una prueba experimental, se adecuaron las preguntas en atención al objeto de estudio, para posteriormente dar inicio al trabajo de campo.

Las preguntas del cuestionario se elaboraron con el fin de desentrañar la causa o los hechos del padecimiento de la Violencia Laboral Doméstica por parte de las trabajadoras de casas particulares, como así también conocer las vías de acción de la Trabajadora de cara al padecimiento de ese flagelo. Sólo conociendo si las Trabajadoras de Casas Particulares sufren Violencia Laboral y en caso afirmativo, cuáles son las más frecuentes, y cómo ellas actúan a la hora de iniciarse una de esas situaciones, se podrá elaborar propuesta tendiente evitarlas. A sus efectos, corresponde señalar que en el marco de las relaciones laborales, las conductas caracterizadas como de Violencia Laboral Doméstica suelen ser solapadas, reiteradas, mantenidas en el tiempo y suscriptas al ámbito personal y profesional de la víctima. Se trata de acciones intimidantes, amenazantes relacionadas en su mayoría con el maltrato verbal, llegando

al acoso y violencia psicológica, maltrato o violencia física y abuso o violencia sexual. Estos hechos muchas veces son soportados por la víctima ante la necesidad de mantener el trabajo. Es de destacar que nos encontramos ante personas que se encuentran fuera del sistema social, y muchas veces único sostén de la familia. No hay duda del esfuerzo permanente para lograr la inserción social y laboral de éste sector del trabajo, que realiza el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por medio de Programas específicos, tales como: "Progresar", "Jóvenes para Más y Mejor Trabajo", "Asignación Universal por hijo al amparo familiar", entre otros; como el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, a través del Programa "Empecemos por Casa", y de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico dependiente de la UPAPC –OSPACP. No obstante, pese a todos esos esfuerzos, la negación de la real puesta en valor de la actividad que nos ocupa por parte de un sector importante de la sociedad, partiendo incluso de la misma trabajadora que muchas veces no se reconoce como tal, como así también, al ser alto el número de empleadores del Personal de Casas Particulares que no se registran como tales ante la AFIP, parece insuficiente todo lo que a nivel gubernamental y gremial se viene realizando. También se observa que el trabajo de casas particulares no tiene incidencia en el Producto Bruto Interno, al no ser considerado como trabajo en los marcadores económicos. Sin dejar de reconocer el gran impulso que dio al respecto la sanción de la Ley 26.844 "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares". Si bien dicha ley otorga relación de dependencia a la relación laboral, independientemente de los días y horas en que la trabajadora concurra a la casa de familia a realizar el trabajo, pocos empleadores/as aceptan esa relación laboral, en particular cuando el trabajo se realiza bajo la modalidad "por horas".

4. Procedimientos Metodológicos

Muestra

Se elaboró un cuestionario como instrumento para tomar la muestra que nos va a llevar a las conclusiones. Dicho Cuestionario fue llevado a cabo durante los meses de setiembre y octubre del año 2014, con el objeto de indagar el posicionamiento de las Trabajadoras de Casas Particulares de cara a la Violencia Laboral Doméstica. Obsérvese que se habla de Violencia Laboral Doméstica y no simplemente Violencia Laboral, por ser la actividad en estudio desarrollada dentro de una esfera familiar del empleador/a. Se determinó realizar el cuestionario a 100 alumnas de diferentes cursos de la Escuela, con Sede en las localidades de San Justo, Morón y Lomas de Zamora de la Provincia de Buenos Aires, dejando fuera al universo masculino. Posteriormente se elaboró el instrumento de aplicación para la obtención de los datos de interés en la presente investigación. Luego, de la recolección de datos, se realizó el procesamiento de los mismos y posteriormente se procedió al análisis cualitativo y cuantitativo

de dichos datos. Al momento de la selección de la muestra, el universo femenino estaba constituido de la siguiente manera:

POBLACION FEMENINA SEGÚN SEDES:

SEDES	CURSOS					TOTAL
	SERVICIO CASAS PARTICULARES	JARDINERÍA I	JARDINERÍA II	CUIDADO DE NIÑOS, ADOLESC.	CUIDADO DE ADULTOS MAYORES	
SAN JUSTO	76	20	3	28		127
LOMAS DE ZAMORA		10	13		15	38
MORÓN	32					32

FUENTE: Programa OSPACP de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico. Sede central. Meses de agosto-setiembre 2014.

Así entonces, la población femenina durante el período analizado, en las Sede seleccionadas de la Escuela ascendía a 197 personas. Es de destacar que los cursos a los que pertenecía la población encuestada estaban próximos a ser finalizados.

Para construir la muestra se tuvieron los siguientes criterios de inclusión:

- a) Debían ser mujeres que hubieran trabajado o trabajasen en el sector. Quedaban excluidas aquellas que limpiaran oficinas o negocios o tuvieran cualquier otra actividad, por no pertenecer a la clase trabajadora en estudio.
- b) Se incluyeron sólo mujeres en consideración al tema en estudio.
- c) La selección de casos fue al azar y la cantidad por sede fue proporcional al peso relativo de las alumnas cursantes en cada uno de los cursos y sedes.

Los casos que no cumplieron con estos requisitos de inclusión no fueron considerados.

La muestra fue diseñada de la siguiente manera:

SEDES	POBLACION FEMENINA	% SOBRE TOTAL DE POBLACION	TOTAL DE CASOS MUESTRALES
SAN JUSTO	127	64	60
LOMAS DE ZAMORA	38	19,2	20
MORON	32	16,2	20
TOTALES	197	100	100

Fuente: elaboración propia

Cabe señalar que una vez aplicado el cuestionario en cada una de las sedes, fueron analizados para evaluar su coherencia interna. Nueve de ellos fueron eliminados por no cumplir con los criterios de inclusión establecidos.

Cuestionario

Se diseñó un cuestionario¹ pre codificado para facilitar su autoadministración, dividido en cuatro partes. [*Anexo 1: Modelo de cuestionario*]

La primera parte del cuestionario está referida a los datos personales y familiares de la entrevistada. El objetivo era caracterizar la población según edad, estado civil, lugar de origen y educación para poder observar en el momento del análisis de los datos, si estas variables estaban asociadas o no a comportamientos y/o percepciones diferentes.

También contaba con preguntas para conocer la composición del grupo familiar conviviente. Estas preguntas se incluyeron a fin de detectar si se estaba frente a grupos familiares nucleares o numerosos, cuál era el peso de las jefas de hogar en estos grupos y el peso de la maternidad temprana, entre otras cuestiones.

La segunda parte del cuestionario está referido a la historia laboral de la entrevistada: su primer trabajo remunerado o con prestación de contraparte, la edad en que comenzó a trabajar, donde y que actividades desarrolló. Este segundo bloque termina con una pregunta (pregunta 15) sobre las razones que frecuentemente la motivaron a cambiar de trabajo. Entre las posibles respuestas que ofrecía el cuestionario ya aparecían situaciones de Violencia Laboral Doméstica encubierta.

La tercera parte del cuestionario se refiere a la situación laboral actual de la entrevistada. Allí se interrogó sobre la cantidad de horas de trabajo, las actividades que cumplía. Se interrogaba, asimismo, sobre posibles situaciones desagradables que se reiteraran en el ámbito de su trabajo actual. En este caso, se acentúa la cantidad de respuestas preestablecidas que reflejaban situaciones de violencia material o simbólica. (Pregunta 22).

La cuarta y última parte del cuestionario está dirigido tanto a las personas que contaban con un trabajo actual como a aquellas que estaban desocupadas. En esta parte se explora la percepción que tenían estas mujeres sobre la valoración que hacían los empleadores de su trabajo ya que una de los presupuestos teóricos del trabajo fue que la representación colectiva sobre una actividad y/o profesión modela las relaciones laborales del sector al que pertenecen.

Otra pregunta correspondiente al mismo apartado plantea una situación hipotética de acoso sexual para conocer, a partir de ella, cuál era la respuesta de la entrevistada o cual su estrategia para enfrentar dicha situación. Por último, se preguntó si la entrevistada tenía alguna información sobre la existencia de una Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral en el

¹ El cuestionario fue llevado adelante bajo mi dirección por personal de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico (UPACP-OSPACP)

ámbito del MTEySS y sobre la ley que regula las relaciones laborales del Personal de Casas Particulares.

En síntesis, esta cuarta parte hace referencia al componente subjetivo que se juega en la relación laboral, así como: la percepción de cómo valoran los otros el trabajo de las Trabajadoras en Casas Particulares, la respuesta frente a una situación de acoso y /o violencia encubierta por parte de la Trabajadora y el comportamiento de la Trabajadora ante ese problema.

Resultados

Los resultados del Cuestionario se elaboran en torno a cada una de sus cuatro partes. A partir de los datos obtenidos se elaboran los cuadros y gráficos que se dibujan.

Resultado de la Primera Parte del Cuestionario

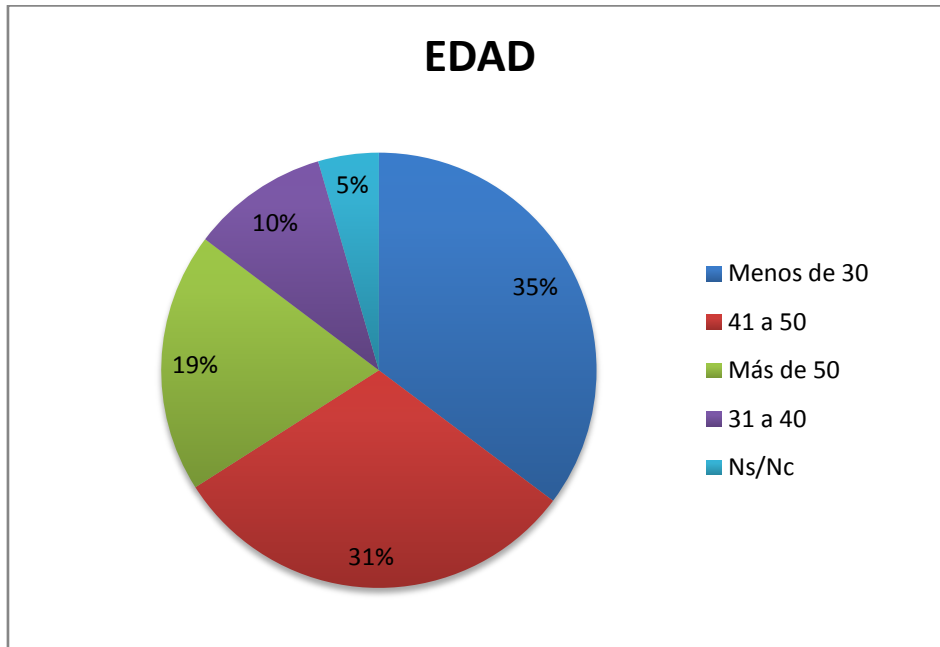
Las mujeres que integraron la muestra presentaron las siguientes características. Se trata de una población mayoritariamente joven, soltera y con un nivel educativo medio en términos generales (Ver cuadro B). La mayoría de ellas (44%) con nivel educativo: secundario completo. El 62% nació y vive en el conurbano, próximas al lugar donde está la Sede de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico (UPACP-OSPACP) a la que concurren. La presencia de extranjeras es considerablemente menor al igual que las que nacieron en el interior del país. Entre ellas, las que registran mayor porcentaje son las paraguayas (10%) y las santiagueñas (6%).

Al observar la composición del grupo familiar, encontramos que la mayoría de nuestras entrevistadas integran familias de tipo nuclear, es decir, de cuatro miembros como máximo. Las que son madres tienen mayoritariamente 1 o 2 hijos y más del 37% no tienen hijos. Este dato se corresponde con el hecho de que la población bajo estudio es joven, soltera, vive con su familia y no ha transitado por una maternidad temprana. En efecto, interrogadas sobre con quienes conviven, se observa que si son casadas la mayoría lo hace con su pareja e hijos (familia nuclear) y si son solteras con sus padres y/o abuelos (familia nuclear ampliada).

CUADRO A

	EDAD			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Menos de 30	31	34,8	35,2	35,2
31 a 40	9	10,1	10,2	45,5
41 a 50	27	30,3	30,7	76,1
Más de 50	17	19,1	19,3	95,5
Ns/Nc	4	4,5	4,5	100,0

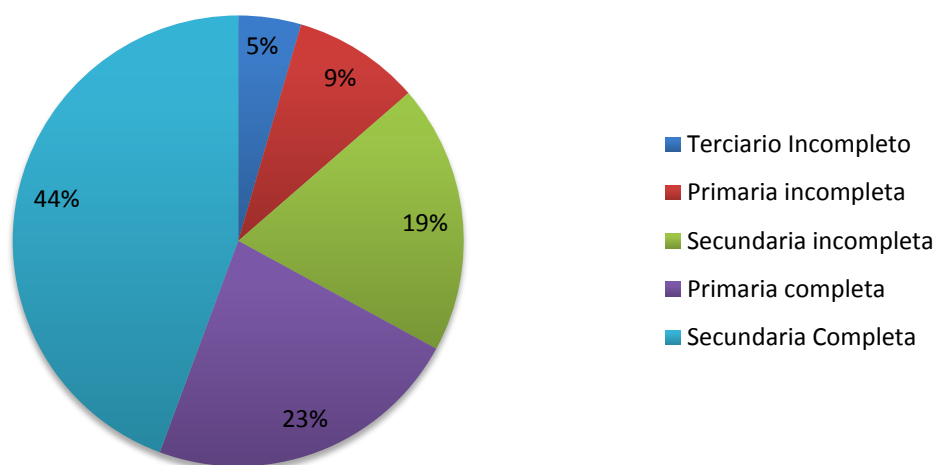
Total	88	98,9	100,0	
System	1	1,1		
Total	89	100,0		



CUADRO B

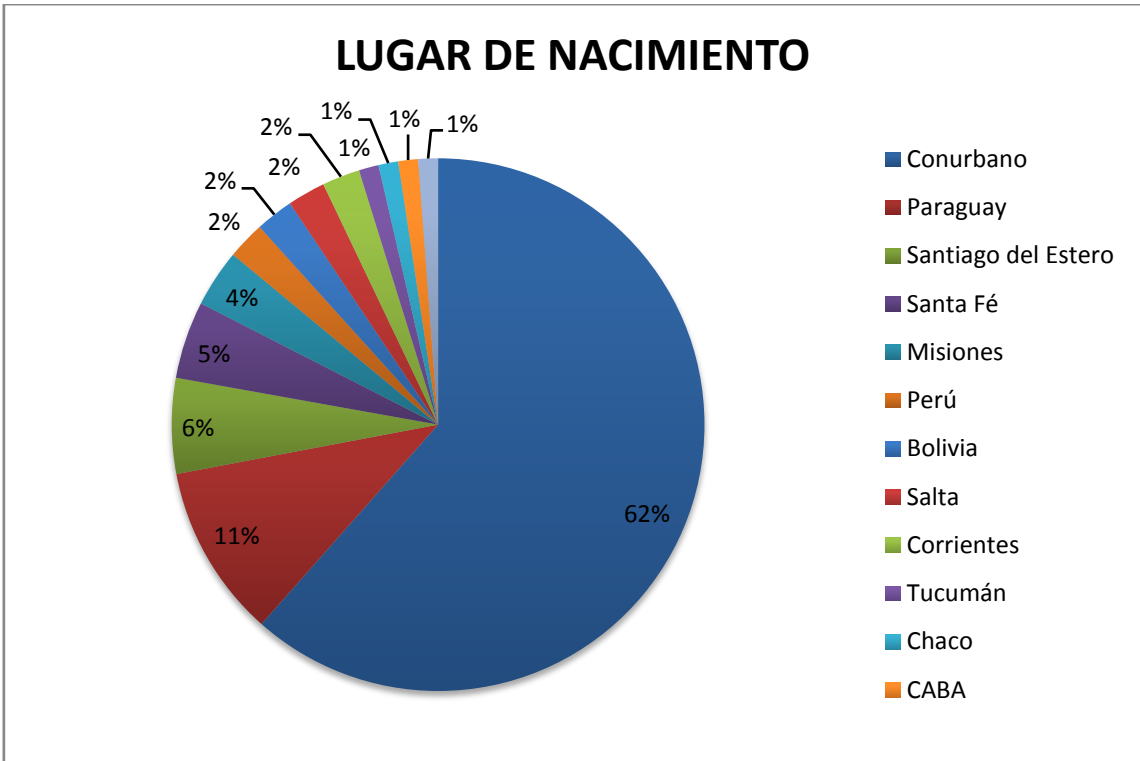
	NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Terciario incompleto	4	4,5	4,5	33,0
Primaria Incompleta	8	9,0	9,1	9,1
Secundaria Incompleta	17	19,1	19,3	28,4
Primaria completa	20	22,5	22,7	55,7
Secundaria completa	39	43,8	44,3	100,0
Total	88	98,9	100,0	
System	1	1,1		
Total	89	100,0		

NIVEL EDUCATIVO



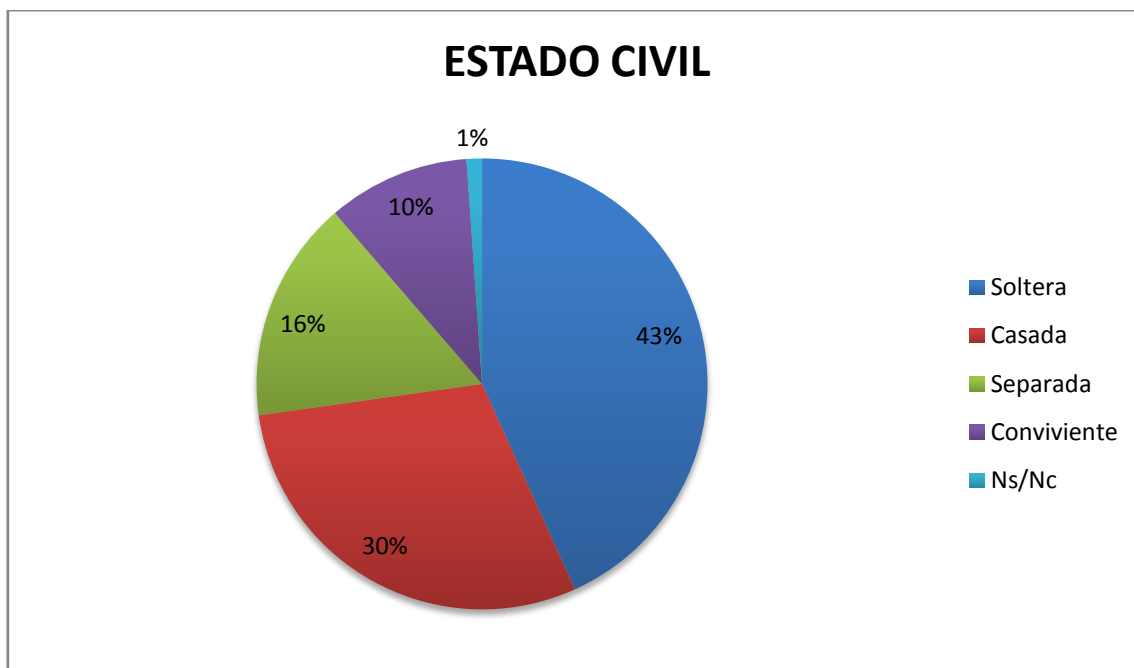
CUADRO C

LUGAR DE NACIMIENTO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Conurbano	53	59,6	61,6	61,6
CABA	1	1,1	1,2	62,8
Paraguay	9	10,1	10,5	73,3
Perú	2	2,2	2,3	75,6
Bolivia	2	2,2	2,3	77,9
Salta	2	2,2	2,3	80,2
Tucumán	1	1,1	1,2	81,4
Santiago del estero	5	5,6	5,8	87,2
Chaco	1	1,1	1,2	88,4
Misiones	3	3,4	3,5	91,9
Corrientes	2	2,2	2,3	94,2
Entre Ríos	1	1,1	1,2	95,3
Santa Fe	4	4,5	4,7	100,0
Total	86	96,6	100,0	
System	3	3,4		
Total	89	100,0		



CUADRO D

	ESTADO CIVIL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Soltera	38	42,7	43,2	43,2
Conviviente	9	10,1	10,2	53,4
Casada	26	29,2	29,5	83,0
Separada	14	15,7	15,9	98,9
Ns/Nc	1	1,1	1,1	100,0
Total	88	98,9	100,0	
System	1	1,1		
Total	89	100,0		



Resultado de la Segunda Parte del Cuestionario

Las mujeres que concurren a las Escuelas de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico ubicadas en el conurbano Bonaerense que han trabajado con anterioridad, han comenzado a hacerlo mayoritariamente entre los 16 y 20 años. En tanto que el porcentual que sigue en orden a esa pregunta corresponde a personas que comenzaron a trabajar entre los 11 a 15 años. En la tabla que exhiben los porcentajes sobre este tema se puede observar que la opción *no corresponde* alcanza un 17%. Esto se debe a que incluye a las mujeres que nunca trabajaron con anterioridad.

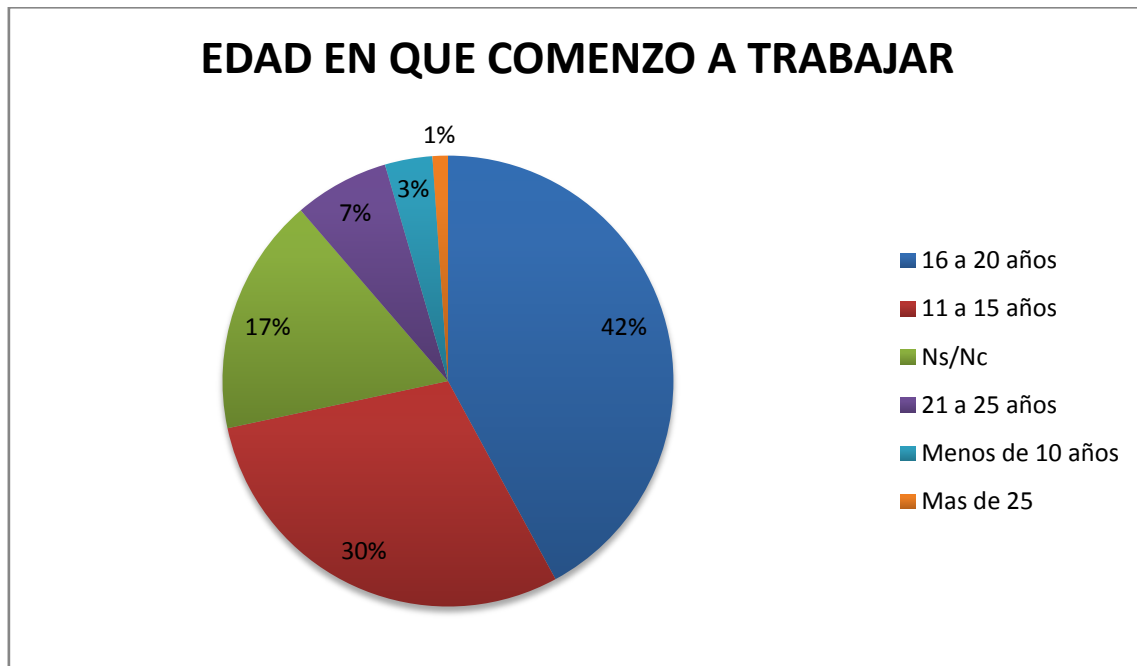
Las que sí lo hicieron, estuvieron empleadas en casas de familias, oficinas o negocios haciendo centralmente tareas de limpieza. Los datos permiten leer dos situaciones interesantes. Por un lado, muy pocas realizaron tareas en el medio rural y por otro el planchado constituye una actividad que tiene su propio peso. Ambas situaciones hablan del carácter urbano de la población. Situación que se corresponde con el hecho de que la mayoría nació y vive en el conurbano.

Por último se interrogó a las entrevistadas sobre la situación ocupacional al momento actual. . Si se observa la tabla siguiente, veremos que el porcentaje de las que no trabajan es muy alto (casi 44%). Esta situación está relacionada con la juventud de la población y es probable que el interés entre las más jóvenes por cursar el programa de formación permanente que ofrece la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico esté asociado a que son beneficiarias del Plan Jóvenes para Más y Mejor Trabajo y el Plan Progresar, que les exige horas de escolaridad para obtener el beneficio, con el cual acceden a un ingreso mensual sin trabajar. Esto explicaría a su vez, el alto porcentaje de mujeres de menos de 30 años de edad

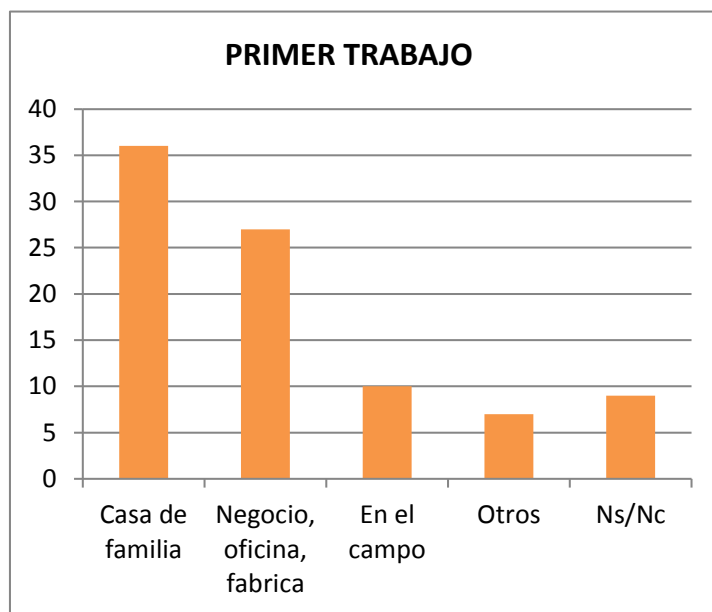
que contesta que en sus hogares hay otra fuente de ingresos. Pero en general el porcentaje “Otros ingresos” es alto en todas las categorías etarias.

CUADRO E

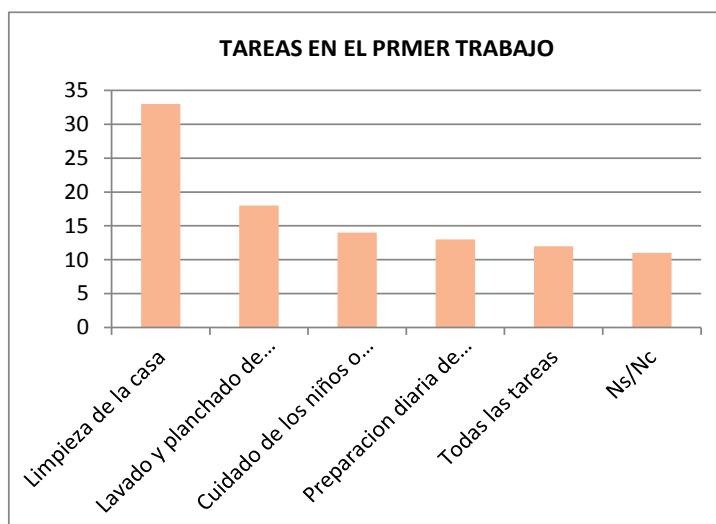
	EDAD EN QUE COMENZO A TRABAJAR			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Menos de 10 años	3	3,4	3,4	3,4
11 a 15 años	26	29,2	29,5	33,0
16 a 20 años	37	41,6	42,0	75,0
21 a 25 años	6	6,7	6,8	81,8
Más de 25	1	1,1	1,1	83,0
Ns/Nc	15	16,9	17,0	100,0
Total	88	98,9	100,0	
System	1	1,1		
Total	89	100,0		



CUADRO F



CUADRO G



CUADRO H

¿TRABAJA ACTUALMENTE?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Si	48	53,9	55,2	55,2
No	38	42,7	43,7	98,9
Ns/Nc	1	1,1	1,1	100,0
Total	87	97,8	100,0	
System	2	2,2		
Total	89	100,0		



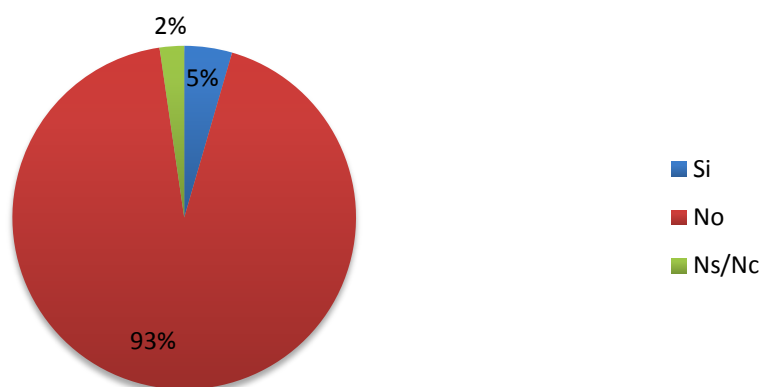
Resultado de la Tercera Parte del Cuestionario

Puede afirmarse que casi ninguna de las entrevistadas trabaja sin retiro, o lo que comúnmente se denomina “con cama” sino que trabajan en un domicilio particular y viven en la casa familiar. Es relativamente bajo el porcentaje de las que trabajan más de ocho horas diarias. En la mayoría de los casos se trata de trabajos de tiempo parcial. Esta situación se asocia al hecho de que la mayoría trabaja entre 2 y 4 casas por semana. En cuanto a las tareas que desarrollan, los valores son muy similares a los que se obtuvieron cuando se indagaba sobre las actividades en el primer trabajo. Como dato destacable se puede observar que aumenta el rubro de cuidado de niños y adultos mayores.

CUADRO I

TRABAJA CON CAMA ADENTRO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Si	4	4,5	4,5	4,5
No	82	92,1	93,2	97,7
Ns/Nc	2	2,2	2,3	100,0
Total	88	98,9	100,0	
System	1	1,1		
Total	89	100,0		

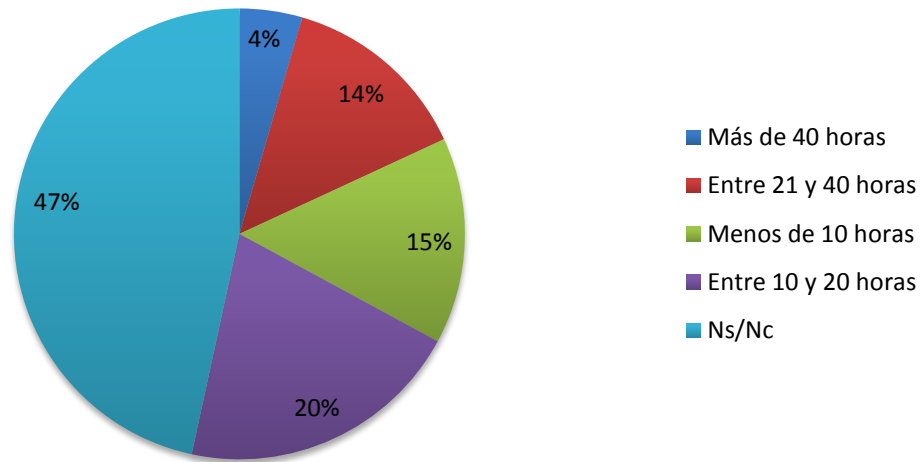
TRABAJA CON CAMA ADENTRO



CUADRO J

CANTIDAD DE HORAS POR SEMANA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
Menos de 10 horas		14,6	14,8	14,8
entre 10 y 20 hs	18	20,2	20,5	35,2
entre 21 y 40	12	13,5	13,6	48,9
Más de 40	4	4,5	4,5	53,4
Ns/Nc	41	46,1	46,6	100,0
Total	88	98,9	100,0	
System	1	1,1		
Total	89	100,0		

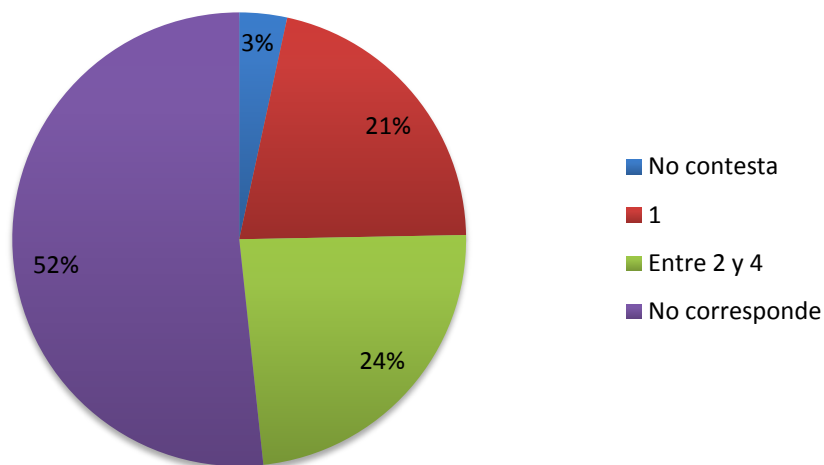
CANTIDAD DE HS. POR SEMANA



CUADRO K

CANTIDAD DE CASAS POR SEMANA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Validado	Porcentaje Acumulado
no contesta	3	3,4	3,4	3,4
1	19	21,3	21,3	24,7
entre 2 y 4	21	23,6	23,6	48,3
no corresponde	46	51,7	51,7	100,0
Total	89	100,0	100,0	

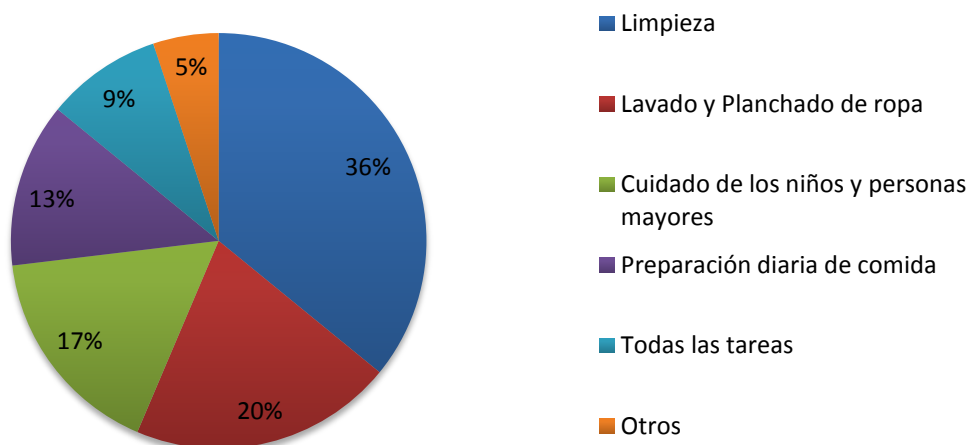
CANTIDAD DE CASAS POR SEMANA



CUADRO L

Tareas en el trabajo actual rankeadas		
		%
Limpieza de la casa	28	35,9
Lavado y planchado de ropa	16	20,5
Cuidado de los niños o ancianos	13	16,7
Preparación diaria de comida	10	12,8
Todas las tareas	7	9,0
Otros	4	5,1
Total	78	100,0

TAREAS EN EL TRABAJO ACTUAL



Situaciones desagradables: Las mujeres que sí tenían un trabajo en la actualidad, opinaron sobre los aspectos o situaciones que les resultaban enojosas o desagradables en su primer trabajo. Dado que podían contestar más de una opción, la cantidad de respuestas obtenidas supera la cantidad de entrevistas realizadas. En efecto, se obtuvieron 179 respuestas las que fueron ordenadas por orden de importancia, es decir, primero aparecen las que recibieron mayor cantidad de elecciones.

Las que registran la mayor cantidad de elecciones son las que se refieren a situaciones en las que: le exigían tareas que no habían sido pactadas, no se les pagaba en término y/o le descontaban el día cuando estaban enfermas. Cabe señalar que el porcentaje de Ns/Nc es alto porque las que nunca trabajaron debían saltar esta pregunta en el cuestionario.

En correspondencia con esta pregunta se indagó sobre las razones que las habían llevado a cambiar de trabajo en general.

Para explorar si las razones esgrimidas variaban según la edad de la entrevistada, se construyó un cuadro Bivariado que se muestra en el Cuadro "N".

El análisis del cuadro permite señalar algunas consideraciones:

- La última columna muestra la cantidad de veces que fue elegida cada opción independientemente de la edad de la encuestada. En ella se observa que las tres primeras razones concentran la mayor cantidad de elecciones. El 63% adujo razones vinculadas con la remuneración a saber: porque iban a ganar más; porque no les pagaban con regularidad; porque las hacían quedar fuera de horario y no le pagaban horas extras.

Podría afirmarse que las dos últimas razones reflejan, junto con una violación a los derechos laborales una forma de violencia encubierta.

- Si se analiza internamente cada una de las columnas según intervalo de edad se observa que en todos los grupos las dos primeras razones concentran la mayor cantidad de elecciones. Pero solo entre las mujeres de menos de 30 años y las que tienen entre 41 y 50 años se observa que las mismas tres primeras razones son las más elegidas. Algo distinto ocurre con las elecciones de las mujeres que tienen más de 50 años y entre las que están entre los 31 y 40 años.

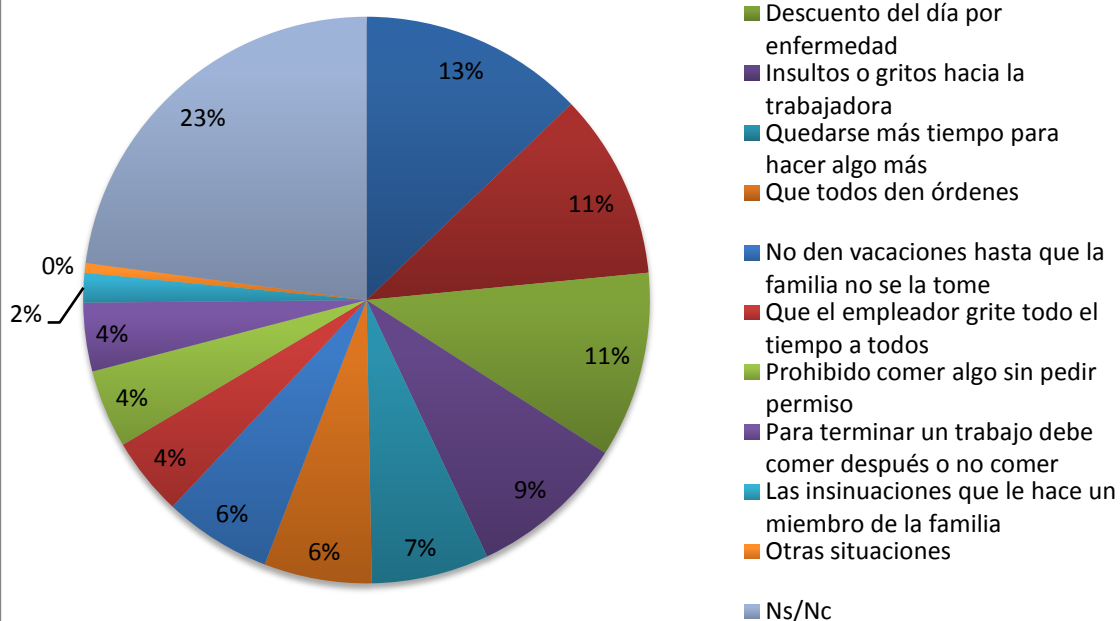
En el primer grupo (más de 50) la tercera y cuarta razones en importancia son: por un lado que su trabajo era descalificado y la humillaban y por el otro que algunos miembros de la familia la gritaban e insultaban. En el caso del segundo grupo (31 a 40 años) vuelve a parecer esta última razón como tercera elección en importancia.

Al igual que en los resultados obtenidos en el caso de la pregunta sobre situaciones enojosas en el primer trabajo, aquí se observa que los acuerdos sobre tareas a realizar, horario a cumplir y pago del servicio en tiempo y forma no eran respetados.

CUADRO M

Situaciones desagradables rankeadas		
		%
Que me encarguen tareas distintas a las acordadas cuando comencé a trabajar	23	12,85
Que siempre haya una razón para que no se me pague en término	19	10,61
Si estoy enferma y no voy, me descuentan el día	19	10,61
Que me griten o se dirijan a mí con insultos, por más que sean habituales en la familia	16	8,94
Que cuando me estoy yendo, me hagan quedar para hacer algo más	12	6,70
Que todos me den órdenes	11	6,15
No me dan vacaciones hasta que no se las toma la familia	11	6,15
Que mi empleador/a grite todo el tiempo a todos	8	4,47
Tengo prohibido comer algo sin pedir permiso	8	4,47
Si tengo que terminar un trabajo me piden que coma después, o que no coma	7	3,91
Las insinuaciones que a veces me hace algún miembro de la familia	3	1,68
Otras situaciones (especificar)	1	0,56
Ns/Nc	41	22,91
Total	179	100,00

SITUACIONES DESAGRADABLES



CUADRO N: BIVARIADO

	RAZONES PARA CAMBIAR DE TRABAJO SEGÚN EDAD											
	Menos de 30		31 a 40		41 a 50		Más de 50		Edad desc.		Total	
		%		%		%		%		%		%
Porque iba a ganar más	14	37,8	4	23,5	10	25	10	33,3	0		38	29,7
Porque no le pagaban con regularidad	7	18,9	4	23,5	7	17,5	2	6,7	2	50,0	22	17,2
Porque la hacían quedar fuera de horario y no le pagaban las horas extras	7	18,9	1	5,9	8	20	2	6,7	0		18	14,1
Porque era cada vez más tarea o le encargaban actividades de riesgo	3	8,1	2	11,8	5	12,5	1	3,3	1	25,0	12	9,4
Porque siempre descalificaban su tarea y la humillaban	2	5,4	1	5,9	2	5	4	13,3	1	25,0	10	7,8
Porque se enfermaba con frecuencia	0	0,0	0	0,0	0	0	1	3,3	0		1	0,8
Porque algunos miembros de la familia la gritaban o insultaban	2	5,4	3	17,6	1	2,5	3	10,0	0		9	7,0

Porque sufrió insinuaciones, toqueteos, amenazas por parte de su empleador/a	1	2,7	1	5,9	2	5	2	6,7	0		6	4,7
Porque sufrió agresión sexual por parte de alguno de los integrantes del ámbito laboral	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,7	0		2	1,6
Otras razones	1	2,7	1	5,9	5	12,5	3	10,0	0		10	7,8
Total	37		17		40		30		4		128	100,0

Resultado de la Cuarta Parte del Cuestionario

Es de destacar que las razones que adujeron para cambiar de trabajo y las que son vividas actualmente como enojosas son las mismas: pago fuera de término, no respeto a las tareas pactadas, los insultos. Se agrega en este caso el hecho de que crece el porcentaje del descuento del día si faltan por enfermedad.

Por último, al plantearles qué harían en el caso hipotético de que sufrieran una situación de acoso por parte de alguno de los miembros del ámbito de su trabajo, resulta muy significativo que una amplia mayoría elegiría el camino de la presentación del caso ante el Ministerio de Trabajo.

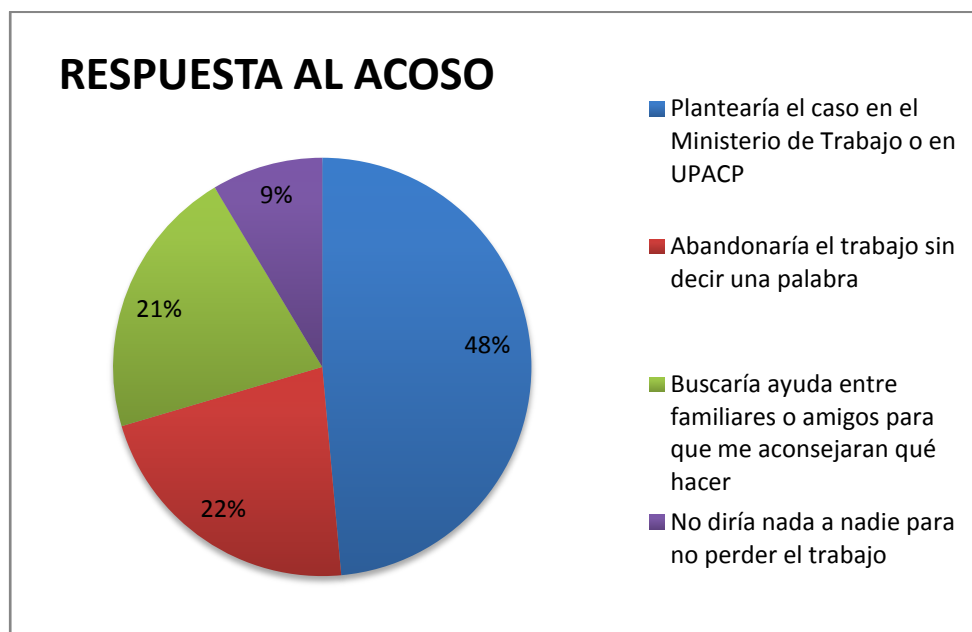
Cuando se relacionó estas respuestas con el nivel educativo alcanzado por las entrevistadas se observa que este tipo de respuesta aumenta a medida que aumenta el nivel educativo de las entrevistadas y solo las menos educadas eligen el camino de no decir nada para no perder el trabajo.

Esta relación positiva también se observa cuando se vincula el conocimiento de la Ley “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (26.844) y de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo y la respuesta frente al acoso.

Cabe señalar que el conocimiento de estas dos instancias tiene como principal propagador: la propia Escuela de Capacitación Profesional a las que concurren las entrevistadas, en sus Sedes.

CUADRO O

Respuesta al acoso			
Plantearía el caso en el Ministerio de Trabajo o en el Sindicato	Unión del Personal	51	48,6
Auxiliar de Casas Particulares			
Abandonaría el trabajo sin decir una palabra		23	21,9
Buscaría ayuda entre familiares o amigos para que me aconsejaran qué hacer		22	21,0
No diría nada a nadie para no perder el trabajo		9	8,6
Total		105	100,0



CUADRO P

Respuesta al acoso según nivel educativo										
	Primaria incompleta		Secundaria incompleta		Terciario incompleto		Primaria completa		Secundaria completa	
	%		%		%		%		%	
No diría nada a nadie para no perder el trabajo	2	22,2					3	13,0	4	8,2
Abandonaría el trabajo sin decir una palabra	3	33,3	3	15,0			8	34,8	9	18,4
Buscaría ayuda entre familiares o amigos para que me aconsejaran qué hacer			6	30,0	1	20,0	3	13,0	12	24,5
Plantearía el caso en el Ministerio de Trabajo o en el Sindicato Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares	4	44,4	11	55,0	4	80,0	9	39,1	22	44,9
Ns/Nc									2	4,1
Total	9	100,0	20	100,0	5	100,0	23	100,0	49	100,0

CUADRO Q

Respuesta acoso según conocimiento de la Ley 26.844			
	Conoce la ley		No conoce la ley
			Ns/Nc

		%		%		%
No diría nada a nadie para no perder el trabajo	5	6,8	4	14,3		0,0
Abandonaría el trabajo sin decir una palabra	15	20,5	8	28,6		0,0
Buscaría ayuda entre familiares o amigos para que me aconsejaran qué hacer	16	21,9	5	17,9	1	16,7
Plantearía el caso en el Ministerio de Trabajo o en el Sindicato Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares	36	49,3	11	39,3	4	66,7
Ns/Nc	1	1,4		0,0	1	16,7
Total	73	100,0	28	100,0	6	100,0

CUADRO R

Respuesta acoso según conocimiento de la oficina de asesoramiento sobre violencia laboral						
		Conoce la Oficina	No conoce la oficina		Ns/Nc	
		%	%			%
No diría nada a nadie para no perder el trabajo	5	9,1	4	7,8		
Abandonaría el trabajo sin decir una palabra	8	14,5	15	29,4		
Buscaría ayuda entre familiares o amigos para que me aconsejaran qué hacer	10	18,2	12	23,5		
Plantearía el caso en el Ministerio de Trabajo o en el Sindicato Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares	31	56,4	20	39,2		
Ns/Nc	1	1,8			1	100,0
Total	55	100,0	51	100,0	1	100,0

5. Discusión y Comentarios

En primer lugar, es del caso señalar la edad en que las entrevistadas comenzaron a trabajar. Así se observa que el 41,6% de las Trabajadoras comenzó a trabajar entre los 16 a 20. Y, el 29,2% entre los 11 a 15 años. Siendo éste dato un tema a resaltar, toda vez que nos encontramos con una franja importante de personas que han iniciado su primer trabajo cuando tenían por debajo de los 16 años. Si bien, la Ley “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” (N°26.844) puntualiza en su Artículo 9 la prohibición del trabajo para personas menores de 16 años. En tanto pueden trabajar los menores de entre los 16 y los 18 años en tanto realicen ese trabajo bajo la modalidad con retiro y con un máximo de 6 horas diarias, y mediando un contrato por escrito presentado ante la autoridad jurisdiccional.

A nivel mundial, la Convención N°138 de la OIT establece la edad mínima de admisión al empleo en los 18 años, sin perjuicio que las legislaciones nacionales puedan autorizar el empleo a partir de los 16 años, garantizándoseles la salud, la seguridad y la modalidad.

Dado que de la muestra se desprende un alto porcentaje que inicia su primer trabajo a edades inferiores a las legales, se considera que éste tema debería incluirse en las políticas públicas y sindicales, a fin corregir esa práctica negativa para el conjunto de la sociedad. La Consultora Vargas Vallega (Conf. 1.9; Pág. 40) expuso al hacer referencia de las consecuencias que sufren los niños y niñas que trabajan en edades tempranas lo siguiente: *“Provocan baja autoestima desde temprana edad con las consecuencias de desempeño social conexas como temor, timidez, retraimiento, inseguridad, llanto, tristeza, trastornos de identidad, déficit en el lenguaje, en la abstracción, restricciones en el campo de los valores ético-sociales por baja comunicación en la incorporación de preceptos, entre otros. Las relaciones interpersonales se ven afectadas por los sentimientos de injusticia y frustración frecuentes ante la imposibilidad de conseguir igualdad material, intelectual y económica con niñas y niños de su misma edad que llevan otro tipo de vida.”*

Otra cuestión que va de la mano con el flagelo del trabajo infantil doméstico es la explotación sexual. Así entonces, se considera que también tendría que ser incorporado dentro de las políticas públicas y sindicales. Ello, en atención a lo expuesto en la página del documento precitado que dice: *“como producto del acoso o la violación de sus empleadores, se van a la calle para resultar envueltas en situaciones de explotación sexual comercial infanto-juvenil. Esto como consecuencia de ser un trabajo invisible, de explotación desconsiderada, de alta rotación y de mucho abuso de parte de los empleadores.”*

Por otra parte, pero con relación a la prohibición del trabajo infantil, la Convención N° 182 de la OIT “Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación”, establece que los países miembros deben elaborar un listado de trabajos peligrosos para la salud física y psíquica de los menores. Si bien, la Argentina elaboró dicho listado de trabajos peligrosos para la salud de los menores, a la fecha no fue aprobado. Señalando que el trabajo infantil conlleva la falta de oportunidades y el desarrollo emocional y social del menor, siendo un imperativo la abolición del trabajo infantil en casas particulares se deberían implementar políticas públicas en las que la UPACP, acompañe a través de la Escuela, por ser el ámbito natural de difusión entre las trabajadoras del sector.

Ahora bien, la OIT 2011 sobre “Erradicar el Trabajo Infantil Doméstico”, considera Trabajos Peligrosos a: *“aquellos que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moral de menores de 18 años”* (pág 3) *“Largas horas de trabajo, Trabajo físico pesado, Abuso físico o emocional, Abuso sexual, Deficientes condiciones de vida, Salarios bajos o en especie, Falta de oportunidades educativas, Falta de oportunidades para el desarrollo emocional y social.”* (pág 2).

La política internacional sustentada por la OIT con relación a la prohibición del trabajo de menores, ha sido ratificada por dicho Organismo en la Convención N° 189, “Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, ratificada por la República Argentina el 24 de Marzo del 2014, que establece “*abolición efectiva del trabajo infantil*”, conforme artículo 3.

Las leyes fijan las normas del juego y son parte de la lucha para erradicar un delito, pero ellas por sí mismas no alcanzan, la sociedad debe hacerlas carne y el Estado, a través del poder de policía hacerla cumplir. No hay duda que las acciones para combatir éste flagelo deben venir no sólo de la mano gubernamental. Entendiendo que dichas acciones tienen que realizarse en forma conjunta con la parte gremial. Las acciones encaminadas a erradicar la Violencia hacia los menores no pueden dejar de considerarse, dado los perjuicios que tal violencia ejerce sobre ellos, como así también al conjunto de la sociedad. Por ende, deberían implementarse sostenida y repetitivamente acciones tendientes a la abolición del trabajo infantil, en particular del que se ejerce en los niños y niñas que trabajan dentro de una casa de familia, sin contar con la edad que la Ley habilita para ello.

Por otra parte, dado que el cuestionario fue contestado en su mayoría, por mujeres trabajadoras en Casas Particulares, bajo la modalidad “*con retiro*”, alcanzando el 92,1% de las entrevistadas, conforme Cuadro “I”. Se pasa a analizar el mismo en relación al resultado obtenido en el Cuadro “N”, correspondiente a “*razones para cambiar de trabajo*”; evidenciando que las causas de cambios de trabajo obedecen a cuestiones de *violencia encubierta*; tales que: “*iba a ganar más*”, “*porque que no le pagaban con regularidad*”, “*porque le hacían quedar fuera de horario y que no le pagaban las horas extras*”.

Así vemos, que no es casual que las Trabajadoras de Casas Particulares elijan la modalidad de trabajo “*con retiro*”, por ser el modo que posibilita una mayor independencia. La Trabajadora de Casas Particulares sabe de los abusos que ejercen los empleadores cuando el trabajo se realiza sin retiro, o sea con cama adentro, ya sea con relación al horario de trabajo, el pago de horas extras, el pago de la remuneración en tiempo y forma; de ahí que la trabajadora vaya en busca, seguramente en forma inconsciente, de evitar dichos flagelos, que no son más que formas de *violencias encubiertas*. La Convención de la OIT Nro 189 expresa que “Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.”(Art.11).

Así las cosas, las Trabajadoras optan por el trabajo bajo la modalidad “*con retiro*”. Obsérvese que además de las conocidas formas de violencia material o simbólica que pudiesen recorrer los vínculos laborales, el no cumplimiento de las condiciones del contrato de trabajo, aunque este haya sido tácitamente establecido, constituye una forma de *violencia encubierta*. Lo que denota que efectivamente las Trabajadoras de Casas Particulares sufren *Violencia Laboral Doméstica*, conforme define la Resolución N°05/07 del MTEySS: “*Toda acción, omisión o*

comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada..”

La gran dificultad que se presenta es que las acciones precedentemente indicadas son consideradas como hechos menores e incluso aceptadas por las víctimas como “propias de la relación de trabajo”, de ahí la importancia en difundir las normas correspondiente a la Violencia Laboral, a fin que la Trabajadora de Casas Particulares las conozca y desde ahí sepan que no deben soportarlas o tolerarlas.

Por otra parte, se observa que las Trabajadoras de Casas Particulares han sufrido abusos sexuales y/o maltrato físico y/o maltrato psicológico.

Siendo de destacar que dichas acciones se caracterizan por su permanencia en el tiempo, llegando a ser consideradas por la persona que sufre esa situación como normal y no violenta. Influyen para soportar calladamente ese flagelo factores históricos, personales y conceptuales de la persona violentada; tales como, haber sufrido violencia dentro de su ámbito familiar, haber iniciado su primer trabajo a edad temprana, el imaginario sobre la desvalorización colectiva del trabajo en casas particulares o servicio doméstico, lo que conlleva a considerar normal que sea desvalorizado su trabajo. Si bien estas dimensiones, al ser referidas a la historia personal y laboral de Trabajadora de Casas Particulares, adquieren una relevancia significativa, al hablar la trabajadora con la voz de la empleadora /r, que para ellas, sin duda es la “Voz del Amo”.

Se debe resaltar que el ámbito laboral donde la relación de trabajo se desarrolla pertenece a la esfera privada de las personas, por ser la casa particular del empleador/a. Así las cosas, es obvio que la Violencia Laboral Doméstica tiene connotaciones que van más allá de cualquier otro tipo de trabajo. Actualmente ese ámbito de trabajo va de la mano de la falta de control por parte de los organismos jurisdiccionales; situación que sin duda deberá analizarse, a fin de ser normado. Al habilitar el órgano de contralor el ámbito laboral, acorde a las normas de higiene y seguridad, se garantizaría a la Trabajadora de Casas Particulares un marco normativo de acompañamiento y ausencia de soledad, dentro de su lugar de trabajo. Dicho hecho seguramente ayudaría a evitar situaciones de Violencia Laboral Doméstica. Así las cosas, se considera que dicho tema habría que pensarlo, analizarlo y resolverlo, a fin de llegar a un efectivo y eficaz control jurisdiccional. En concordancia con lo expuesto, y por ser el sector en estudio mayoritariamente femenino, es competente la Violencia de Género que sufre la Trabajadora de Casas Particulares, conforme define el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Conf. II.11): *“Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo...privados y que obstaculiza su acceso al empleo,..., exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo... Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”*.

Al respecto la Ley Nro 23.592 establece como “Actos u omisiones discriminatorios”, los determinados por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial,

sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, obligando a quien los ejerza voluntariamente, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

Ahora bien, conforme datos arrojados por el cuestionario, las Trabajadoras de Casas Particulares han sufrido “Acoso Psicológico” o “*Mobbing*”, “Agresión Física” y “Acoso Sexual”, conforme los define el Manual de “Violencia Laboral” del MTEySS y OAVL (Conf. I.4; 2014), o sea como la *“situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa....toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora....Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe.”*

Al respecto, la Convención N° 189 de la OIT, establece que los estados miembros deben garantizar a las Trabajadoras de Casas Particulares una efectiva protección contra el abuso, acoso y violencia.

Es de señalar que el ejercicio de la Violencia Laboral, implica el ejercicio de una situación violenta a través de agresiones físicas o psicológicas por no haber podido evitarlas. Ello se da por carecer la persona violentada de fuerzas, medios o entorno familiar, para evitarlas. Es obvio que esas situaciones de violencia laboral las ejerce el empleador/a al poseer un poder intelectual, económico y educacional mayor con relación a la Trabajadora de Casas Particulares.

Como quedó acreditado, a partir de los datos que arrojó el cuestionario, las Trabajadoras de Casas Particulares optan por cambiar de trabajo cuando no fueron valoradas por sus empleadores, lo que implica un evidente acto discriminatorio hacia la persona de la trabajadora. La Trabajadora, a partir de padecer y sufrir una situación de Violencia Laboral Doméstica, queda afectada directamente en su estado físico, mental y social. Siendo por lo tanto, la Violencia Laboral productora de enfermedades y desajustes físicos o psíquicos. Por ende, la Trabajadora en un ambiente hostil, de Violencia Laboral Doméstica debe afrontar riesgos para su salud e incluso para su vida, lo que limita considerablemente su autoestima, su capacidad de decidir libremente y su desarrollo general. Del resultado obtenido en los Cuadros “P”, “Q” y “R”, referidos al Acoso, Clasificación según el nivel educativo y la Forma de actuar ante el Acoso, las respuestas fueron acordes a lo aprendido en la Escuela con relación a la Violencia, posicionando a la Escuela como órgano sensibilizador de cara a situaciones de “Acoso”. Se resalta por lo tanto, la importancia de la Educación como herramienta superadora de situaciones de Violencia. Lo expuesto no es un tema menor, dado que el conocimiento ayuda a reconocer rápidamente situaciones de Violencia Laboral Doméstica, como así también saber cómo actuar

ante ellas. Sabiendo además a dónde recurrir. El conocimiento de la Violencia Laboral Doméstica actúa como la mejor herramienta para impedir la o salir de ella; conocer la Trabajadora los indicadores y hechos que no deben ser tolerados por agredir a su mente y/o su cuerpo; puede detectar si se encuentra ante tales circunstancias.

Es del caso señalar que el esfuerzo que realiza la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico no es insuficiente para erradicar la Violencia Laboral Doméstica. En lo particular, se afirma, luego de los resultados obtenidos del Cuestionario que el conocimiento sobre las formas de la Violencia Laboral Doméstica deberían atravesar todos los programas educativos en sus distintos niveles; debiendo incluirse en dichos programas contenidos propios de las distintas formas de Violencia Laboral Doméstica, sus consecuencias y formas de actuar ante ella, a fin que las Trabajadoras de Casas Particulares puedan distinguirlas y saber cómo actuar para repelerlas.

Sin duda la Educación, juega un papel central en el tema que nos ocupa.

Es por eso, que habiéndose acreditado la importancia en la materia de la función educativa de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico dependiente de la UPACP - OSPACP, sería de mucha utilidad llegar con ella a las localidades poblacionalmente más numerosas de la Provincia de Buenos Aires; situación que solamente podría ser viable si se constituye en un Centro de Formación Profesional dependiente de la Dirección General de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires; caso contrario sería económicamente inviable.

En el presente trabajo hemos ido hablando de Violencia Laboral Doméstica. Al respecto se señala que constituye Violencia Doméstica las agresiones ejercidas contra mujeres, varones, niñas, niños, ancianas o ancianos que conviven en un hogar, sean integrantes de la familia, allegados/as o personas que trabajan en la casa, tales como ayudantes en las tareas del hogar y el servicio doméstico en general. Ahora bien, debido a que la misma se define a partir del espacio físico donde ocurre el hecho violento. Y, siendo el Trabajo en Casas Particulares el que se realiza dentro de una casa de familia, o sea dentro del ámbito doméstico, es que la violencia ejercida por el empleador/a a la Trabajadora es “Violencia Laboral Doméstica”.

6. Propuestas

Del resultado arrojado por el Cuestionario se surge con claridad certera que las alumnas han sido fortalecidas, en su carácter de Trabajadoras de Casas Particulares, posibilitando dicha valoración, un mejor posicionamiento ante el flagelo de la Violencia Laboral Doméstica.

La profesionalidad en la que se forman las alumnas, a partir de un saber hacer, imprime seguridad y confianza en el desempeño del Trabajo; lo que conlleva a una autoestima alta y positiva. Así las cosas, la Trabajadora produce a través del conocimiento un cambio interno profundo, el cual se observa en el cambio en la forma de pararse, en la forma de dirigir la palabra, en fin su cuerpo transmite seguridad en ella misma.

Con respecto al tema en cuestión, la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico desarrolla contenidos extra curriculares específicos sobre los derechos laborales propios de la actividad y sobre violencia laboral, éstos últimos a partir de la Revista que publica el Ministerio de Cultura y Educación. Observándose, que la Educación pasa a ser la herramienta que fortalece integralmente a la Trabajadora. De ahí que se considera que debería llevarse a cabo una campaña de sensibilización a los grandes centros urbanos de la provincia de Buenos Aires, en forma sostenida y repetitiva. Resaltamos que la Trabajadora de Casas Particulares realiza su trabajo dentro de una casa de familia, muchas veces en soledad. De ahí que las situaciones de violencia, maltrato, acoso que pueda estar sufriendo muchas veces las silencia, por no llegar a comprender que ella es ajena a dicha situación. Pero, cuando esa persona conoce qué es la Violencia Laboral Doméstica y las acciones a seguir de cara a ella, actúa rápidamente para repelerla. Dado que surge del informe del cuestionario que la capacitación, la formación, el conocimiento del tema es la vía hábil para repeler las situaciones de Violencia Laboral Doméstica, se considera a la Educación la mejor forma para combatirla. Así las cosas, se desarrollará la importancia de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico como centro de formación profesional, único en su especie, como entidad necesaria para combatir desde ahí la Violencia Laboral Doméstica; debiendo para ello, contar con el apoyo provincial, sin el cual sería imposible extenderla a lo largo y ancho de la Provincia de Buenos Aires.

Por otra parte, el presente trabajo evidencia la existencia de numerosas e importantes normas que hacen a la materia, tornándose indispensable la aplicación de las mismas, como camino hacia una verdadera equidad de género.

Al respecto, se señala que a la fecha no ha sido aprobado el Listado de Trabajos Peligrosos para la Salud de los niños, elaborado por la Argentina. Hecho que sin duda favorecerá la erradicación del trabajo infantil, y en particular el trabajo infantil doméstico.

A todo evento, se pone en conocimiento que la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico abrió una lista de firmas para petitionar la aprobación por parte de la Cámara de Diputados de la Nación del citado Listado.

Por otra parte, dado lo propuesto en el Nro 7 de la Resolución de la OIT Nro 202 se considera importante iniciar indicado, como mecanismo aprobado internacionalmente para combatir el flagelo que sin duda sufren en el país miles de mujeres, de bajos recursos, Trabajadoras de Casas Particulares.

En resumen se propone:

- Realizar campañas de difusión masiva contra el Trabajo Infantil Doméstico.
- Difundir el Listado de Trabajos Peligrosos para Salud de los Menores, conforme Convenio Nro 182 de la OIT.

- Solicitar a los Senadores de la Provincia de Buenos Aires, la ratificación del Listado de Trabajos Peligrosos para la Salud de los Menores elaborado por la Argentina.
- Establecer mecanismos de quejas e investigación judicial contra las acciones de Violencia Laboral Doméstica, en cualquiera de sus formas, a fin de proteger a los Trabajadores de Casas Particulares.
- Establecer programas para la reubicación y la readaptación de las Trabajadoras de Casas Particulares víctimas de abuso, acoso, y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de la salud.
- Incluir en los programas educativos de la Provincia de Buenos Aires, en sus diferentes niveles, el tema de Violencia Laboral Doméstica y Erradicación del Trabajo Infantil.
- Constituir a la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico en Centros de Formación Profesional, con actuación en los centros urbanos más poblados de la Provincia de Buenos Aires, a fin de fortalecer a las Trabajadoras – Alumnas en temas tan sensibles como el de Violencia Laboral Doméstica y Erradicación del Trabajo Infantil.

7. Referencias Bibliográficas

I. Libros y artículos

- (2010) *Hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016*. Documento resultante: Conferencia mundial sobre trabajo infantil de la Haya.
- (2012). *Estimaciones y tendencias mundiales sobre el trabajo infantil entre 2000 y 2012*. [Power Point]. Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil.
- INADI y MTEySS (2013). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo*. Guía informativa para sindicatos. Argentina
- MTEySS y OAVL (2014). *Violencia Laboral*. Manual para organizaciones sindicales. Argentina.
- MTEySS y OAVL. *Trabajo digno sin violencia laboral*. Manual para delegados gremiales. Argentina.
- Ministerio Público Fiscal (2014). *Trata laboral en Argentina: El tratamiento judicial de los casos en el fuero federal*. Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011) *El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en Argentina*. (p.1). Notas OIT. Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil*. Programa del Departamento de Gobernanza y Tripartismo. Argentina: OIT

- Vargas Vallejo, Esmeralda, Consultora. *Trabajo infantil doméstico en Latinoamérica y el Caribe: Reflexiones sobre su perspectiva histórica, abordajes y recomendaciones.*

II. Materiales de referencia en internet

- *¿Qué es la violencia laboral?* Consultado el 21 de Julio de 2014, del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social en <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=54>
- MTEySS, CTIO. Trabajo doméstico: ¿Responsabilidad de mujeres? [versión electrónica]
- OAVL (2013, Noviembre). *Cero Violencia: II Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional.* Consultado el 22 de Julio de 2014 desde <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/sinddifusion.asp?area=54&subs=542>
- OAVL. *Estadísticas: Algunas consideraciones sobre las mujeres y la violencia laboral.* Consultado el 7 de Agosto de 2014, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social en: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/documentos.asp?area=54>
- OAVL. *Estadísticas: Consecuencias para la salud y la vida social y familiar.* Consultado el 7 de Agosto de 2014, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social en: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/documentos.asp?area=54>
- Organización Internacional del Trabajo (2010) *Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente* [Versión electrónica]. Notas OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2011) *Erradicar el trabajo infantil doméstico.* [Versión electrónica]. Notas OIT.
- *Violencia de género.* Consultado el 22 de Agosto de 2014, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en <http://www.jus.gob.ar/areas-tematicas/violencia-de-genero/tipos-y-modalidades-de-violencia.aspx>

III. Documentos legales

LEYES

- Art. 1 de la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592, disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley de Contrato de trabajo N° 20.744, disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley de Identidad de género N° 26.743, disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ley de régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares N°26.844, disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

- Ley de violencia laboral N° 13168 modificada por Ley N° 14.040, disponible en: <http://www.hcdiputados-ba.gov.ar/refleg/s13168.htm>
- Ley Provincial de Violencia laboral N° 1225 modificada por Ley N° 4330, disponible en: <http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley4330.html>

CONVENCIONES Y RECOMENDACIONES

- OIT (1958) Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). 42ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), 25 junio 1958 (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- OIT (1973). Convenio N° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo. 58º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 26 de junio de 1973 (Ginebra). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT ID:312283](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283).
- OIT (1999). Convenio N° 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. 87ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), 17 de junio de 1999 (Ginebra). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT ID:312327](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327).
- OIT (2011). Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. 100ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), 16 de junio de 2011 (Ginebra). Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)
- OIT (1973). Recomendación N° 146 sobre la edad mínima de admisión al empleo. 58º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 26 de junio de 1973 (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R146
- OIT (1999). Recomendación N° 190 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. 87ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), 17 de junio de 1999 (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R190
- OIT (2011). Recomendación N° 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. 100ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), 16 de junio de 2011 (Ginebra). Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Disponible en: http://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

V. Documentos en soporte digital

- OIT, MTEySS y Ministerio de Educación. *Trabajo infantil* [Versión digital] Programa Explora de capacitación docente.

Anexo

Anexo I

CUESTIONARIO (MARQUE CON UNA CRUZ EL CASILLERO DE SU RESPUESTA)

La información que le solicitamos nos ayudará a diseñar mecanismos de prevención y protección contra toda forma de violencia laboral.

Esta información es CONFIDENCIAL.

Muchas gracias por su colaboración

SEDE.....

FECHA.....

PRIMERA PARTE

1. Edad:

2. ¿En qué país y/o provincia nació?

3. ¿Cuál es su Estado civil actualmente?

Soltera Conviviente Casada Separada

4. Nivel educativo alcanzado

No fue nunca al colegio
Primaria incompleta Primaria completa
Secundaria incompleta secundaria completa
Terciario incompleto

5. ¿Cuántos hijos tiene a su cargo?

1 2 3 4 5 6 y más Ninguno

NC

6. ¿Tiene otros hijos que NO están a su cargo? SI NO NC

7. Actualmente, ¿trabaja con cama adentro?

SI

NO

8. ¿Cuántas personas viven con Ud. en su domicilio?

.....

1

2

3

4

5

6 y más

Nadie

9. Si vive con otras personas, indique quiénes son

Su madre

Su padre

Su pareja

Sus hijos

Sus nietos

Sus Sobrinos

Amigos

Otros

10. En la actualidad, además de su sueldo ¿hay otras personas que la ayudan a sostener los gastos de su familia?

SI

NO

NC

SEGUNDA PARTE

11. ¿Dónde transcurrió su infancia?

Ciudad o localidad.....

País.....

12. ¿A qué edad comenzó a trabajar? *(Considere el primer trabajo en el que recibió un pago)*

13. Esa primera vez, ¿dónde trabajó? (Si fueran varios lugares marquelos todos)

En casa de familia

En un negocio, oficina, fábrica

En el campo (actividades rurales)

Otros (especificar).....

14. Marque todas las actividades que realizaba frecuentemente en ese primer trabajo

Limpieza de la casa

Lavado y planchado de ropa

Preparación diaria de la comida

Cuidado de los niños o ancianos

Otras (especificar)

15. En general, cuando cambiaba de trabajo por qué razones lo hacía?

(Marque todas las razones que hubiera tenido.)

Porque iba a ganar más

.....

Porque no le pagaban con regularidad

-
- Porque la hacían quedar fuera de horario y no le pagaban las horas extras.....
- Porque era cada vez más tarea o le encargaban actividades de riesgo.....
- Porque siempre descalificaban su tarea y la humillaban.....
- Porque se enfermaba con frecuencia
- Porque algunos miembros de la familia la gritaban o insultaban
- Porque sufrió insinuaciones, toqueteos, amenazas por parte de su empleador/a o.....
- Porque sufrió agresión sexual por parte de alguno de los integrantes del ámbito laboral.....
- Otras razones (escríbala).....

TERCERA PARTE

16. ¿Trabaja actualmente?

SI NO

Si su respuesta anterior fue NO, pase directamente a la pregunta 23

17. ¿Cuántas horas por SEMANA trabaja actualmente?

- Menos de 10 horas semanales
- Entre 10 y 20 horas
- Entre 21 y 40 horas
- Más de 40 horas

18. ¿Cuántas casas atiende en la semana, ACTUALMENTE?

- Solo una
- Entre 2 y 4
- Más de 4
- Trabaja con cama adentro

19. Marque todas las actividades que realiza actualmente en su trabajo

- Limpieza de la casa
- Lavado y planchado de ropa
- Preparación diaria de la comida
- Cuidado de los niños o ancianos
- Otras (especificar)

.....

20. Si trabaja 6 horas diarias o más, ¿recibe algún alimento?

SI NO Trabaja menos de 6 horas

21. ¿Le dan uniforme de trabajo?

SI

NO

22. ¿Cuáles de estos aspectos o situaciones aparecen de continuo en su trabajo y le disgustan mucho? (Marque todos aquellos que le suceden o sucedieron alguna vez))

Que me griten o se dirijan a mí con insultos, por más que sean habituales en la flia.....

Que siempre haya una razón para que no se me pague en término.....

Que me encarguen tareas distintas a las acordadas cuando comencé a trabajar.....

Que cuando me estoy yendo, me hagan quedar para hacer algo más.....

Que todos me den órdenes.....

Que mi empleador/a grite todo el tiempo a todos.....

Las insinuaciones que a veces me hace algún miembro de la familia.....

No me dan vacaciones hasta que no se las toma la familia.....

Si estoy enferma y no voy, me descuentan el día.....

Tengo prohibido comer algo sin pedir permiso.....

Si tengo que terminar un trabajo me piden que coma después, o que no coma.....

Otras situaciones (especificar).....

CUARTA PARTE

Aunque Ud. no trabaje actualmente conteste por favor las siguientes preguntas

23. Según su experiencia, en general ¿cómo cree que es valorada su tarea por sus empleadores?

Como un trabajo de gran ayuda para una familia donde todos trabajan.....

Como un trabajo al que no le prestan atención y nunca la alientan.....

Como un trabajo inferior.....

Como un trabajo en el que no hay horario ni tareas fijas.....

24. En el supuesto caso de que Ud. sufriera un acoso persistente en el tiempo, por parte de alguno de los miembros de su ámbito de trabajo, ¿qué haría?

No diría nada a nadie para no perder el trabajo.....

Abandonaría el trabajo sin decir una palabra.....

Buscaría ayuda entre familiares o amigos para que me aconsejaran qué hacer.....

Plantearía el caso en el Ministerio de Trabajo o en el Sindicato Unión del Personal Auxiliar de

Casas Particulares

25. ¿Sabe Ud. que en el Ministerio de Trabajo hay una oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral?

SI

NO

Si su respuesta es Sí.

26. ¿Cómo se enteró?

- A través del sindicato.....
- A través de la Escuela de Capacitación.....
- A través de una compañera.....
- Otras.....

NC

27. Por último, ¿sabe Ud. si las personas que se dedican al servicio doméstico están protegidas por alguna ley de la Nación o algún sindicato?

SI NO

La Dirección de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico le agradece su invaluable colaboración

Anexo 2

Cuadro 1

América Latina y el Caribe - Listado de trabajos peligrosos y mención al trabajo infantil doméstico

País	Listado de trabajos peligrosos	Trabajo infantil doméstico Referencia directa	Trabajo infantil doméstico Referencia indirecta
Argentina	Elaborado pero aún no aprobado.		
Bolivia	Elaborado pero no promulgado.	En este listado se determinó que el trabajo doméstico con cama adentro es trabajo peligroso por su naturaleza y con cama afuera es trabajo peligroso por su condición.	
Brasil	Lista de las Peores Formas de Trabajo Infantil. Decreto Nº 6.481, 12/06/2008.	Entre las actividades prohibidas se encuentra el trabajo doméstico, porque los jóvenes que trabajan en estas actividades están sujetos, por ejemplo, a esfuerzos físicos intensos; aislamiento; abuso físico, psicológico y sexual; largas jornadas de trabajo; trabajo nocturno; calor; exposición al fuego, posiciones antiergonómicas y movimientos repetitivos, pudiendo comprometer su proceso de formación social y psicológico.	
Chile	Reglamento para la aplicación del artículo 13° del Código de Trabajo. 17/08/2007. Actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de 18 años de edad.	No se hace referencia al trabajo doméstico.	Prohíbe trabajos a menores de 18 años donde la seguridad y cuidado de otras personas y/o bienes sean de responsabilidad del menor y trabajos en condiciones de aislamiento.
Colombia	Resolución 1677 de 2008 Ministerio de la Protección Social. 20/05/2008.	Prohíbe la vinculación de niños y niñas menores de 18 años en el trabajo doméstico.	Trabajos donde la seguridad de otras personas y/o bienes sean de responsabilidad de persona menor de edad.
Costa Rica	Ley N. 8922 "Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para Personas Adolescentes Trabajadoras". 25/03/ 2011.	Determina fiscalización en actividades domésticas, cuando la persona adolescente deba dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo.	Prohíbe trabajos en donde la propia seguridad y la de otras personas dependan del adolescente trabajador, como cuidado de personas menores de edad, personas adultas mayores, personas enfermas.
Ecuador	CNA 2003, Listado TIP sector florícola 2005, Ley reformativa al CT, Nº 2006-39 de 13/04/2006, CNNA 2008.		Este listado se refiere al trabajo en floricultura. No se menciona trabajo doméstico.
Guatemala	Reglamento para la aplicación del Convenio 182, Acuerdo Gubernativo Nº 250-2006 de 18/05/2006.	Prohíbe el trabajo doméstico o de casa particular, o cualquier otra actividad que implique que la persona menor de 18 años deba dormir en el centro de trabajo o permanecer fuera de la jornada de trabajo.	Se prohíben los trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de 18 años, como cuidado de personas menores de edad, de adultos mayores o enfermos.
Honduras	Listado de trabajos peligrosos. Acuerdo Nº STSS-097-2008. 12/05/2008. Reforma al Art. 8 del Reglamento sobre Trabajo Infantil.	No hace mención expresa al trabajo doméstico.	Prohíbe el trabajo en condiciones de aislamiento y/o separación de la familia o grupo habitual de relaciones por emplearse en cualquier tipo de empresas y hogares de terceros a menores de 18 años.
Nicaragua	Acuerdo Ministerial JCHG-08-06-10 sobre prohibición de trabajos peligrosos para personas adolescentes y listado de trabajos peligrosos.	No hace mención expresa al trabajo doméstico.	Prohíbe tareas que demandan aislamiento y/o separación de la familia y las que impliquen responsabilidad en el cuidado de personas a menores de 18 años. En los considerandos se garantiza al adolescente trabajador del sector doméstico el respeto de los derechos que el Código del Trabajo y la legislación relacionada le conceden.
Panamá	Decreto Ejecutivo Nº 19 de 12/06/2006 que aprueba la lista del trabajo infantil peligroso, en el marco de las peores formas del trabajo infantil.	Prohíbe trabajos del servicio doméstico en hogares de terceros, que implican dormir o no en hogares de terceros, sin días de descanso o limitado, durante jornadas prolongadas, continuas, sin horarios fijos, cuidar bienes y personas.	Prohíbe trabajos que implican asumir la responsabilidad por la propia seguridad y de terceras personas.
Paraguay	Decreto Nº 4951 por el cual se reglamenta la Ley 1657/2001 y se aprueba el listado de trabajo infantil peligroso, 22/03/2005.	Considera trabajo infantil peligroso al trabajo infantil doméstico y el criadazgo. Establece que se podrá autorizar trabajo doméstico a partir de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la educación, salud, seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.	
Perú	D.S. Nº 007-2006-MIMDES: "Relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las y los adolescentes" destinado a adolescentes de 14 a 18 años.	Entre los trabajos peligrosos por sus condiciones se menciona el trabajo doméstico que se realiza en casa de terceros, familiares o no, y donde se pernocte bajo la modalidad "cama adentro", que impidan la supervisión o inspección de trabajo.	
República Dominicana	Resolución Nº 52/2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años, 13/08/2004.	No hace mención expresa al trabajo doméstico.	Prohíbe a menores de 18 años el trabajo nocturno o que implique que el niño, niña o adolescente deba dormir en el lugar de trabajo y las actividades en las que la seguridad del adolescente y la de otras personas que estén bajo su responsabilidad puedan estar en peligro (cuidado de niños, ancianos, enfermos).