



# Hacer visible el trabajo remunerado de cuidado y servicio

Hallazgos de grupos de enfoque con  
asistentes de cuidado en el hogar, niñeras  
y personal para el servicio de limpieza de  
la casa de la ciudad de Nueva York



Bill de Blasio  
Mayor

**Consumer  
Affairs**

Lorelei Salas  
Commissioner



# Hacer visible el trabajo remunerado de cuidado y servicio

## Hallazgos de grupos de enfoque con asistentes de cuidado en el hogar, niñeras y personal para el servicio de limpieza de la casa de la ciudad de Nueva York

Preparado por Ruth Milkman en colaboración con la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York (NYC Department of Consumer Affairs, DCA).

© Marzo de 2018. Todos los derechos reservados.

# Reconocimientos

Muchas personas contribuyeron con la producción de este informe y la investigación en la que se basa:

El personal de la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA) de la ciudad de Nueva York, Sam Krinsky, Leah Obias, Artee Perumal, Brittany Rawlinson y Liz Vladeck contribuyeron en varios aspectos de este proyecto, incluido el diseño inicial del estudio y la conceptualización, el desarrollo de protocolos de grupos de enfoque, la contratación de organizaciones participantes, el análisis de datos, la preparación de manuscritos y el apoyo logístico para las sesiones de los grupos de enfoque. Mahogany Linebarger y Alberto Roldan proporcionaron apoyo logístico adicional para los grupos de enfoque. Jill Maxwell ofreció comentarios extremadamente valiosos sobre un borrador anterior de este informe. Claudia Henriquez proporcionó análisis legal. Steven Kelly desempeñó un papel fundamental en la administración del proyecto. El personal del DCA, Hsiu Mei Cheung, Yi Seul Chun, Debra Halpin y Abigail Lootens brindaron asistencia en correcciones, presentación y diseño. Un agradecimiento especial a Michele Archbald y Sarah Leberstein.

Para un proyecto de investigación separado, The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar (National Domestic Workers Alliance), el DCA, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights) y la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la Ciudad de Nueva York (NYC Mayor's Office of Immigrant Affairs) se asociaron en cuanto al diseño de los cuestionarios de las encuestas en los que se basa este informe. K.C. Wagner y Sanjay Pinto de The Worker Institute de Cornell y los investigadores secundarios de la encuesta tuvieron la amabilidad de facilitarnos el uso del cuestionario junto con los grupos de enfoque analizados en este informe.

Muchas gracias a los estudiantes del Centro de Posgrado de CUNY (City University of New York Graduate Center), Kristen Cribbs, Jane Guskin, Anna Zhelnina y Wenjuan Zheng, así como a la Dra. Nemu Joshi por su excelente trabajo como facilitadoras de grupos de enfoque y a Isaac Jabola-Carolus por su asistencia con los datos estadísticos. Guskin, Zhelnina, Zheng y Joshi también se desempeñaron como transcritores y traductores. Los grupos en inglés fueron transcritos por Shoshana Seid-Green. Gracias también a Isaac Jabola-Carolus y E. Tammy Kim por sus oportunas observaciones sobre un borrador anterior de este informe.

Esta investigación habría sido imposible sin la ayuda del siguiente personal y organizaciones para reclutar participantes y recibir grupos de enfoque:

Tsering Lama de Adhikaar

Idesta Severin y Willie Sanchez de Bedford Stuyvesant Restoration Corporation

Rosa Acosta, Iris Negron y Adria Powell de Cooperative Home Care Associates

Jovanny Guerrero y Favio Ramirez-Caminatti de El Centro del Inmigrante

Rachel Isreeli de Center for Family Life Cooperative Development Program

Riya Ortiz de Damayan Migrant Workers Association

Christine Lewis y Patricia Francois de Domestic Workers United

Zenayda Bonilla de Golden Steps Cooperative

Irene Jor y Marrisa Senteno de National Domestic Workers Alliance

Maria Lizardo, Esperanza Cruz y Sara Chapman de Northern Manhattan Improvement Corporation

Rona Shapiro, Kathy Acosta, Vladimir Fortunny, David Ho y Elena Safonova de 1199SEIU

Personal participante y miembros del Empoderamiento de la Comunidad de Nuevos Inmigrantes (New Immigrant Community Empowerment), Carroll Gardens Association, Rochester Workers Center y el capítulo de Nueva York de We Dream in Black

Finalmente, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a los 115 trabajadores de cuidado y servicio que destinaron tiempo de sus ocupadas vidas para participar en los grupos de enfoque. Sus comentarios son el núcleo de este informe.

# Índice

Resumen ejecutivo.....	6
Introducción.....	7
Conseguir un trabajo.....	13
Inseguridad laboral.....	17
Violaciones de las leyes laborales.....	18
Ganancias y horas.....	21
Llegar a fin de mes.....	25
La dinámica del poder y la búsqueda de respeto.....	29
Resumen y conclusión.....	35
Notas finales.....	36

# Resumen ejecutivo

El trabajo remunerado de cuidado y servicio en el hogar es un campo de empleo en rápido crecimiento en la ciudad de Nueva York y en todo el país. Sin embargo, esta creciente fuerza laboral es casi invisible, ya que trabaja fuera de la vista en hogares privados y está compuesta mayoritariamente por mujeres de color y/o inmigrantes.

Este informe, basado en una serie de 12 grupos de enfoque con 115 asistentes de cuidado en el hogar, niñeras y personal para el servicio de limpieza de la casa, documenta las experiencias de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar de la ciudad de Nueva York con sus propias palabras, de modo que ofrece una perspectiva ascendente que a menudo falta en los debates sobre políticas públicas. Hace visible un mundo de trabajo que está escondido en el hogar, lejos de la vista del público, y ofrece acceso directo a las preocupaciones de los trabajadores cuyas voces rara vez son escuchadas por los políticos o por el público en general.

Esas preocupaciones incluyen lo siguiente:

- **Salario bajo:** aunque algunos trabajadores, especialmente las niñeras y el personal de servicio de limpieza de la casa, consideran que sus salarios son altos en comparación con otros trabajos disponibles, a menudo no son proporcionales a la experiencia o la capacitación. Muchos participantes de los grupos de enfoque informaron que tienen dificultades para llegar a fin de mes.
- **Responsabilidades laborales:** los participantes de los grupos de enfoque informaron que las responsabilidades laborales a menudo están mal definidas y que cuando existen contratos laborales, con frecuencia los empleadores y clientes los ignoran.
- **Violaciones:** los participantes informaron que los empleadores a menudo violan los requisitos legales de pagar todas las horas trabajadas, pagar horas extras a la tarifa adecuada u otorgar licencias remuneradas por enfermedad.
- **Respeto:** la frustración más común que expresaron los trabajadores fue que el valor de su trabajo y las habilidades involucradas no se aprecian ni se reconocen lo suficiente. Los participantes sintieron faltas de respeto por parte de los clientes, empleadores, supervisores y el público en general.
- **Precariedad:** la vulnerabilidad a ser despedido con poca anticipación y las horas impredecibles o limitadas se combinan para generar inseguridad laboral y precariedad económica.

Hacer frente a estas preocupaciones redundaría en beneficio tanto de la vulnerable fuerza laboral en rápido crecimiento como de la población que depende de ella para satisfacer necesidades humanas vitales.

*Somos trabajadores domésticos, en el sector más bajo de la sociedad. ¡Queremos más formas de expresar nuestras opiniones y más consideración!*

*— Trabajador de cuidado en el hogar, ciudad de Nueva York, diciembre de 2017*

## Introducción

El trabajo remunerado de cuidado y servicio en el hogar es un campo de empleo en rápido crecimiento en la ciudad de Nueva York y en todo el país. Los asistentes para los servicios de salud en casa ocupan el primer lugar en las proyecciones de ocupaciones más recientes de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. (U.S. Bureau of Labor Statistics) que crecerán más rápidamente entre 2016 y 2026, con un crecimiento estimado del 46.7 por ciento durante esa década; los asistentes para el cuidado personal están en segundo lugar, con un crecimiento proyectado del 37.4 por ciento<sup>1</sup>. No se prevé que la cantidad de trabajadores de servicio de limpieza de la casa y del cuidado personal y niñeras se expanda tan rápidamente como el personal de servicios de salud en casa en los próximos años. Aun así, los trabajos del personal para el servicio de limpieza de la casa y de las niñeras son, por su naturaleza, fundamentales y difíciles de automatizar, lo que garantiza su importancia continua en el futuro cercano.

Sin embargo, esta creciente fuerza laboral es casi invisible, ya que trabaja sin ser vista, en hogares privados y está compuesta mayoritariamente por mujeres de color o inmigrantes. Este informe proporciona un análisis ascendente de este sector vital pero oculto de la fuerza laboral, desde la perspectiva de los propios trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar, basado en una serie de 12 grupos de enfoque llevados a cabo en los cinco distritos de la ciudad de Nueva York en 2017.

Varios factores han contribuido a la creciente demanda de trabajo remunerado de cuidado y servicio en el hogar durante el último medio siglo:

- Un factor principal fue la creciente participación femenina en la fuerza laboral, especialmente entre mujeres casadas y madres, lo que llevó a muchas familias a adquirir servicios en el mercado que tradicionalmente fueron realizados por las mujeres del hogar sin remuneración.

- Al mismo tiempo, el aumento de expertos no familiares y organizaciones especializadas en el cuidado también ayudó a fomentar el cambio de trabajo de cuidado y servicio no remunerado a remunerado.
- La creciente desigualdad de ingresos, que aumentó la capacidad de las familias adineradas de pagar los servicios de los trabajadores de salarios bajos, estimuló aún más esta tendencia.
- Otro factor clave fue el cambio hacia la preferencia de cuidado en el hogar a la atención institucional para discapacitados y ancianos.
- Otro estímulo adicional del crecimiento del cuidado remunerado en el hogar ha sido el aumento de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, que está acelerando aún más con la maduración de la generación del “baby boom”<sup>2</sup>.
- Debido a que casi todas las tareas involucradas en el trabajo de cuidado y servicio en el hogar son altamente resistentes a la mecanización, es poco probable que los vastos avances tecnológicos que reconfiguran los lugares de trabajo del siglo XXI ralenticen el futuro crecimiento de esta parte del mercado laboral.

El trabajo remunerado de cuidado y servicio en el hogar incluye una variedad de ocupaciones. Este informe se centra en tres grupos clave: las niñeras; el personal para el servicio de limpieza de la casa; y los asistentes de cuidado en el hogar, que incluyen tanto a los asistentes para los servicios de salud en casa como a los asistentes para el cuidado personal. Las ganancias y las condiciones de trabajo varían mucho entre estas tres ocupaciones y también existe una variación considerable dentro de cada una de ellas en este sentido.

Sin embargo, la mayoría de los trabajos en este sector son notoriamente mal pagados. Los salarios reales de los trabajadores de cuidado en el hogar de EE. UU. se han estancado, con ganancias promedio por hora de \$10.21 por hora en 2005 y \$10.11 en 2015<sup>3</sup>. Un análisis reciente descubrió que, incluso después de controlar las diferencias en la composición demográfica, el salario medio por hora de los trabajadores en el hogar era 25 por ciento menor que el de trabajadores similares en otras ocupaciones y que muchos tienen dificultades para llegar a fin de mes<sup>4</sup>. De hecho, la expansión del trabajo remunerado de cuidado y servicio en el hogar ha contribuido de forma significativa a la proliferación de empleos de bajos salarios a fines del siglo XX y principios del siglo XXI en los Estados Unidos<sup>5</sup>.

Una fuente importante de presión al alza sobre los salarios ha sido la sindicalización, que se ha expandido constantemente entre los trabajadores de cuidado en el hogar desde la década de 1980. Sin embargo, los trabajadores de cuidado en el hogar sindicalizados aún ganan mucho menos que la mayoría de los demás trabajadores sindicalizados. En 2016, las ganancias promedio por hora para los “asistentes para el cuidado personal” sindicalizados fueron de \$12.17 y para los “asistentes de enfermería, psiquiatría y servicios de salud en casa” (un grupo que también incluye trabajadores empleados en hogares de ancianos y hospitales) la cifra era de \$14.92 en comparación con \$22.89 para los trabajadores sindicalizados en ocupaciones de servicios de EE. UU. en general<sup>6</sup>.

La composición demográfica de la fuerza laboral remunerada de cuidado y servicio en el hogar ayuda a explicar sus bajos ingresos. La abrumadora mayoría son mujeres, muchas de ellas inmigrantes y mujeres de color. Sus bajos salarios reflejan la asociación de larga data del cuidado en el hogar con el trabajo no remunerado realizado por mujeres casadas y madres, y la suposición cultural relacionada de que las habilidades involucradas son “algo natural” para todas las mujeres. Además, el hecho de que el trabajo doméstico, así como el cuidado de niños y ancianos, estuvo históricamente asociado con la esclavitud y la servidumbre, ayuda a explicar los bajos niveles de salario en este tipo de empleo. Otro factor más es que muchos trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar son inmigrantes en la actualidad, incluida una proporción significativa de inmigrantes no autorizados. Por todos estos motivos, estos trabajos quedan relegados al fondo del mercado laboral<sup>7</sup>.

Los factores económicos también contribuyen con la baja remuneración en estas ocupaciones. El cuidado de niños, ancianos y discapacitados en el hogar requiere mucho trabajo y las horas suelen ser extensas, por lo que puede ser extremadamente costoso. Como resultado, los consumidores individuales, las compañías de seguros y las entidades públicas que pagan por los servicios de cuidado tienen fuertes incentivos para mantener bajos los costos laborales. Para el cuidado en el hogar en particular, otra fuente de presión a la baja sobre los salarios es el hecho de que Medicaid es la principal fuente de financiamiento. Aunque la ley estatal impone estándares de salarios mínimos y beneficios en los servicios de cuidado en el hogar financiados por Medicaid, los ingresos de los trabajadores se ven limitados por los limitados presupuestos gubernamentales y el estigma asociado con Medicaid como una forma de “ayuda social”<sup>8</sup>. Por el lado de la oferta, el hecho



de que los trabajos remunerados de cuidado y servicio sean una fuente importante de empleo para los trabajadores con opciones limitadas en el mercado laboral (especialmente para mujeres inmigrantes y mujeres de color) refuerza esta dinámica.

Además de la vulnerabilidad económica fomentada por su bajo salario, los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar a menudo tienen poca o ninguna seguridad laboral, y muchos carecen de acceso a coberturas de seguro de salud y beneficios de pensión. Las condiciones laborales a menudo son difíciles y, adicionalmente, se ven agravadas por el bajo nivel del trabajo doméstico y la falta de respeto que muchos trabajadores enfrentan. Adicionalmente, los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar experimentan niveles desproporcionadamente altos de robo de salarios y otras violaciones de leyes y normativas laborales<sup>9</sup>. En resumen, son parte de lo que muchos comentaristas llaman hoy los trabajadores del “precariado” cuyo futuro empleo es perpetuamente incierto y quienes carecen de protecciones sociales básicas<sup>10</sup>.

Los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar de la ciudad de Nueva York, al igual que los que se encuentran en todo el país, son, en su inmensa mayoría, mujeres. Los trabajadores nacidos en el extranjero y las personas de color representan una parte aún mayor de la fuerza laboral remunerada de cuidado y servicio en el hogar de la ciudad, en comparación con la fuerza laboral a nivel nacional. Y a pesar de la extensa sindicalización entre los asistentes de servicios de salud en casa de la ciudad de Nueva York desde la década de 1980, estos trabajos siguen siendo abrumadoramente de baja remuneración. Pero esto ahora está cambiando rápidamente.

Actualmente, se está llevando a cabo un aumento histórico del salario mínimo en la ciudad de Nueva York, de \$9.00 por hora en 2016 a \$15.00 por hora a fines de 2018, un aumento de dos tercios en el lapso de dos años. Durante 2017, cuando se realizó la investigación en la que se basa este informe, el salario mínimo en la ciudad de Nueva York era de \$11.00<sup>11</sup>. En comparación con otras ocupaciones de baja remuneración, los salarios inferiores al salario mínimo son inusuales para los trabajadores de cuidado en el hogar<sup>12</sup>. Por lo tanto, los aumentos en el salario mínimo de la ciudad de Nueva York significarán aumentos sin precedentes en las ganancias por hora para este grupo. Los efectos sobre otros trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar como niñeras y personal para el servicio de limpieza de la casa que tienen acuerdos laborales más informales son más inciertos, pero experiencias pasadas sugieren que los aumentos del salario mínimo tienden a fluctuar en el mercado laboral de salarios bajos<sup>13</sup>.

Este informe se centra en las experiencias de trabajadores de cuidado y servicio en el hogar de la ciudad de Nueva York y se basa en una serie de 12 grupos de enfoque con un total de 115 trabajadores, incluidos los asistentes de cuidado en el hogar, las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa, convocados entre el 24 de junio y el 14 de diciembre de 2017 en los cinco distritos de la ciudad. La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA) se asoció con una variedad de organizaciones de la comunidad para reclutar participantes de los grupos de enfoque. Casi la mitad (55) se reclutó a través de centros de trabajadores; 16 mediante cooperativas de trabajadores; 20 a través de sindicatos; y 24 a través de organizaciones de servicios sociales. Los grupos de enfoque variaron en tamaño de dos (2) a quince (15) participantes y con una duración de entre 60 y 120 minutos. Los debates, realizados en inglés, español, nepalí, chino y ruso, se grabaron en audio, se transcribieron y (cuando fue necesario) se tradujeron. La mayoría de los participantes también respondió un breve cuestionario escrito diseñado por investigadores afiliados a The Worker Institute de Cornell, a fin de proporcionar información demográfica, así como datos básicos sobre el trabajo de los encuestados. Este informe se basa tanto en los cuestionarios como en las transcripciones de los grupos de enfoque, incluidas las extensas descripciones, con sus propias palabras, de las experiencias de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar.

Este es un grupo ocupacional de difícil acceso, escondido en hogares privados, y las voces de los trabajadores rara vez se incluyen en los debates sobre políticas, lo que hace que los hallazgos sean particularmente valiosos. Sin embargo, los participantes de los grupos de enfoque son una muestra de conveniencia y no son estadísticamente representativos de la población total de trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar de la ciudad; por lo tanto, los datos cuantitativos de este informe deben interpretarse con cautela. Entre los 115 participantes de los grupos de enfoque, todos excepto tres (3) eran mujeres, todos excepto diez (10) eran nacidos en el extranjero y ocho (8) eran blancos. En términos de composición de género, la fuerza laboral remunerada de cuidado y servicio en el hogar de la ciudad de Nueva York en estas ocupaciones es similar: los hombres representaron el 6 por ciento de la fuerza laboral en 2016 (véase la Tabla 1). Pero los trabajadores nacidos en el extranjero y los trabajadores no blancos estaban sobrerrepresentados en los grupos de enfoque. En la ciudad en su totalidad, los trabajadores nacidos en Estados Unidos representaron el 19 por ciento de los trabajadores en estas tres ocupaciones, y los trabajadores blancos, el 12 por ciento.

**Tabla 1. Asistentes de cuidado en el hogar, niñeras y personal para el servicio de limpieza de la casa en grupos de enfoque, en la ciudad de Nueva York y en los Estados Unidos, 2017**

		Participantes del grupo de enfoque (n=115)	Ciudad de Nueva York (n=203,631)	Estados Unidos (n=2,820,230)
<b>Ocupación*</b>	Asistente de cuidado en el hogar	54 %	82 %	69 %
	Niñera	26 %	7 %	12 %
	Personal para el servicio de limpieza de la casa	20 %	11 %	19 %
<b>Género</b>	Femenino	97 %	94 %	90 %
	Masculino	3 %	6 %	10 %
<b>Raza</b>	No blanco	93 %	88 %	43 %
	Blanco	7 %	12 %	56 %
<b>Lugar de nacimiento</b>	Nacido en el extranjero	91 %	81 %	34 %
	Nacido en EE. UU.	9 %	19 %	66 %
<b>Edad</b>	Menos de 40	22 %	27 %	40 %
	40-59	57 %	52 %	41 %
	60 o mayor	21 %	19 %	19 %

\* El total no se agrega al 100 % para los participantes de los grupos de enfoque porque faltan los datos de ocupación de 7 personas.

Fuente: Enumeración del autor de los participantes de los grupos de enfoque y los datos de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2016 (2016 American Community Survey).

Solo el 18 por ciento de los participantes de los grupos de enfoque informaron que el inglés era el idioma que hablaban en el hogar, en comparación con el 34 por ciento de todos los trabajadores de la ciudad de Nueva York en las tres ocupaciones. Por lo demás, el idioma más común fue el español, hablado por el 47 por ciento en el hogar (en comparación con el 39 por ciento de los trabajadores de la ciudad en las tres ocupaciones), seguido del nepalí, el chino y el ruso.

Como muestra la Tabla 1, los asistentes de cuidado en el hogar fueron la categoría ocupacional más grande entre los participantes de los grupos de enfoque, como también es el caso en la fuerza laboral de la ciudad de Nueva York. Las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa estaban sobrerrepresentados en los grupos de enfoque; este sobremuestreo permite comparaciones y contrastes entre las tres ocupaciones a pesar del reducido tamaño de la muestra del estudio.

La mayoría de los participantes de los grupos de enfoque eran de mediana edad o mayores: el 78 por ciento de los que informaron su edad tenía 40 años o más en 2017 y el 21 por ciento tenía 60 años o más. El personal para el servicio de limpieza de la casa era el grupo ocupacional más joven, ninguno tenía más de 59 años en 2017 y generalmente tenían más de 30 años, mientras que los asistentes de cuidado en el hogar representaban la gran proporción de aquellos mayores de 59 años. En toda la ciudad, la edad promedio de los trabajadores domésticos era de 45, pero las niñeras fueron el grupo ocupacional más joven, con una edad promedio de 38<sup>14</sup>.

A pesar de su carácter no representativo, los grupos de enfoque ofrecen una gran cantidad de información y observaciones sobre los desafíos que enfrenta la mayor población de trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar en la ciudad de Nueva York. Exponen vívidamente la inseguridad económica y la vulnerabilidad de estos trabajadores y los desafíos que enfrentan a diario. También revelan las variadas experiencias de niñeras, personal para el servicio de limpieza de la casa y asistentes de cuidado en el hogar.

En función de los datos de la encuesta, así como de las transcripciones de los grupos de enfoque, este informe documenta las formas en que los trabajadores remunerados de cuidado en el hogar encuentran trabajo; su falta de seguridad laboral; las violaciones de las leyes y normativas laborales en el sector del cuidado y servicio remunerado en el hogar; los salarios y las horas; los desafíos de la supervivencia económica de los trabajadores y sus familias; y la búsqueda del respeto de los empleadores y supervisores.

*Terminamos  
trabajando más  
allá de nuestras  
responsabilidades...  
Si no haces estas  
cosas, piden que  
te reemplace otra  
persona.*

## Conseguir un trabajo

En el sector de cuidado remunerado en el hogar, la mayoría de los trabajadores encuentran trabajo a través de vías informales, pero algunos acuden a agencias de empleo, centros de trabajadores o cooperativas.

La mayoría de los participantes de los grupos de enfoque (alrededor de dos tercios) encontraron sus trabajos actuales a través de amigos, parientes o vecinos, o fueron contratados directamente por el empleador (para el último grupo, los amigos o las recomendaciones también pueden haber estado involucrados). Alrededor de un tercio de las niñeras y una cuarta parte de los asistentes de cuidado en el hogar (pero solo tres del personal para el servicio de limpieza de la casa) obtuvieron sus trabajos a través de una agencia de empleo o un centro de trabajadores. Otros nueve (9) asistentes de cuidado en el hogar habían sido contratados a través de cooperativas y un (1) encuestado encontró su trabajo a través de Internet. Finalmente, un grupo muy reducido de participantes del grupo de enfoque formaron parte del Programa de Asistencia Personal Dirigida al Consumidor (Consumer-Directed Personal Assistance Program, CDPAP) de Nueva York, que permite a los clientes de Medicaid elegir a sus propios asistentes de cuidado en el hogar, generalmente parientes o amigos.

A diferencia de muchas otras ocupaciones, encontrar un trabajo es un hecho recurrente para muchos trabajadores remunerados de cuidado en el hogar, especialmente aquellos contratados en hogares privados. Como se analiza en la siguiente sección de este informe, se trata de trabajos precarios con poca o ninguna seguridad laboral; los trabajadores pueden ser despedidos en cualquier momento. Aquellos contratados por agencias y cooperativas (en este estudio, solo los trabajadores de cuidado en el hogar) tienen más seguridad laboral que aquellos que son contratados directamente por hogares privados, pero muchos de los primeros también experimentan cambios frecuentes en las asignaciones laborales.

Al igual que encontrar un trabajo, establecer los términos de empleo suele ser un proceso informal en este sector, especialmente para las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa. Entre los participantes de los grupos de enfoque, solo un (1) trabajador de servicio de limpieza de la casa y dos (2) niñeras informaron que habían firmado un contrato escrito con sus empleadores (ambas niñeras eran miembros de Domestic Workers United, que ha desarrollado y promovido un modelo de contrato escrito). Los contratos fueron mucho más comunes entre los asistentes de cuidado en el hogar, cuyo trabajo está más regulado, especialmente en el sector financiado por Medicaid: 17 de los 54 asistentes de cuidado en el hogar entre los participantes del grupo de enfoque que respondieron la pregunta indicaron que tenían un contrato escrito (aunque muchos se refirieron aquí al “plan de cuidado” obligatorio que especifica las tareas que se realizarán y la cantidad de horas de trabajo autorizadas para los beneficiarios de Medicaid; otros pueden haber tenido esto en mente, también).

Además de los participantes con un contrato escrito (o con un plan de atención que consideraron contractual), dieciséis (16) niñeras, nueve (9) trabajadores de servicio de limpieza y diecisiete (17) asistentes de cuidado en el hogar informaron que habían mantenido conversaciones con sus empleadores sobre sus responsabilidades antes de comenzar a trabajar. Los otros 46 participantes del grupo de enfoque informaron que no tenían un contrato escrito ni mantuvieron ninguna conversación con respecto a sus responsabilidades laborales. Cualquier comunicación que estos 46 participantes mantuvieron con sus empleadores sobre sus responsabilidades fue informal y en muchos casos se llevó a cabo después de que aceptaron el trabajo.

Sin embargo, una vez que comenzaron a trabajar, incluso los trabajadores con contratos escritos, planes de atención o acuerdos verbales sobre los términos de su empleo descubrieron que con frecuencia estos se violaban.

*Cuando haces la entrevista y te contratan para ser niñera, después de eso tienes que hacer todos los trabajos de limpieza, todo, limpiar, cocinar... El trabajo de niñera es 25-50 % o más de tareas domésticas.*

*Vamos a una entrevista para cuidar niños únicamente... Pero luego dicen que tienes que hacer una pequeña limpieza de la sala de juegos de los niños, una limpieza sencilla de la sala de estar, cocinar un poco para los niños... Lentamente agregan más trabajo.*

*Te dicen cuando asistes a la entrevista: “Solo está aquí para cuidar a mi hijo”. Pero a medida que pasa el tiempo, las responsabilidades aumentarán. Dirán algo así como: “¿Puedes hacerme un favor, Bettina?”... He vivido esto, todos los días. Me está sucediendo en el trabajo actual.*

*Tengo un solo trabajo y la madre ya me está diciendo que llevará [a la niña] a la escuela por medio día en septiembre, así que me dice que, dado que la bebé estará en la escuela, debo limpiar la casa durante tres días. Entonces le dije, “¿Me pagará más?”. Nunca me respondió.*

*Una vez que estás adentro, después de un mes, después de un año, comienzan a pedirte pequeñas cosas. “¿Puedes planchar esto?”, “¿Puedes lavar la ropa hoy?”. El cambio es constante. Preguntan: “¿Podrías llevar mis zapatos al zapatero?”. El trabajo no es blanco y negro. ¡Es gris!*

*Empecé con una bebé; tenía tres meses cuando comencé. Me preguntó si podía hacer algunas tareas del hogar, porque ellos [los padres] trabajan, a lo que respondí que no había problema. Pero luego, se convirtió en un problema porque no eran solo algunas tareas del hogar. Ella esperaba que de hecho fuera niñera y personal de limpieza de la casa, y que limpiara todo. ¡Se ponía a controlar el piso en busca de manchas cuando llegaba a casa por la noche! Y yo tenía que decirle: “¡Mire, vine a cuidar a la bebé!”. Me cansé de eso.*

*Nunca están satisfechos, siempre quieren más...*

En el sector de cuidado en el hogar financiado por Medicaid, surgieron problemas similares, aunque aquí las limitaciones impuestas por las agencias gubernamentales desempeñaron un papel fundamental. Así lo explicaron los participantes de los grupos de enfoque:

*En el servicio de salud en casa, tenemos un plan de cuidado para cada caso... Pero cuando llegas allí, la familia quiere que dejes a la persona enferma abandonada y que hagas cosas por ellos.*

*Algunas veces, el cliente quiere que hagas algo muy personal que no es parte del programa. Tengo que decir: “Lo siento, no puedo hacer esto porque no está en el plan de cuidado”.*

*Debes limitarte al plan de cuidado que tienen. Si haces un poco de más, luego esperan eso de todos los que vienen.*

Algunos trabajadores sucumbieron a la presión de los clientes o familiares de los clientes de asumir tareas que no estaban incluidas en el plan de atención.

*Terminamos trabajando más allá de nuestras responsabilidades, como cocinar para toda la familia, preparar comidas para el día siguiente de su nieto en la escuela, limpiar la cocina y el baño. Si no haces estas cosas, piden que te reemplace otra persona.*

*Los miembros de la familia del cliente te piden que hagas todo por ellos... Te piden que limpies las ventanas, paredes, puertas y todo lo demás. Si no lo haces, ¡pierdes tu trabajo!*

Y algunos trabajadores informaron que ignoraron el plan de atención oficial por pura dedicación.

*No voy a levantarme e irme, a pesar de que me estoy acercando al plazo de cuatro horas y aún sigo cocinando y limpiando el inodoro, o en una cita con el médico donde estás sentado durante diez horas. No me gusta que no me vayan a pagar por los quince minutos adicionales, pero en todo caso lo haré.*

*Me quedo más tiempo por iniciativa propia... ella [mi clienta] no puede estar con un pañal por 13 horas, no puede, apenas puede caminar con el andador. Pero no tiene suficientes horas en el plan de cuidado.*

Los trabajadores de CDPAP, cuyo alcance de trabajo estaba mucho menos restringido por los planes de atención pero que recibieron una remuneración por una cantidad limitada de horas, realizaban una amplia variedad de tareas, desde cuidado médico, baños y preparación de comidas hasta limpieza de la casa, recados y compras o, como suelen decir, “todo”.

*De hecho, cuido a mi madre en este programa [CDPAP] y hago absolutamente todo por ella. Ella tuvo un derrame cerebral y su lado izquierdo está completamente paralizado. No puede moverse, no puede girar, no puede hacer nada. Cocino todas sus comidas, limpio su casa, lavo toda la ropa, le hago las compras, la llevo a la iglesia, a las citas con el médico, todo.*

*Tiene insuficiencia renal, perdió toda sensibilidad en las manos, tiene una pierna amputada. No puede hacer casi nada. Lo baño, limpio la casa, cocino para él y hago recados, voy y compro su comida, hago las compras y cosas por el estilo. Todo, lo hago todo por él.*

*Hago la limpieza del hogar, cocino, hago las compras... Dios mío. Ella tiene artritis, por eso yo hago todo.*

*Ni siquiera me  
dieron una  
semana de  
aviso. Un día  
simplemente  
me lo dijeron.*



## Inseguridad laboral

Aunque casi todos los encuestados habían estado en el campo del trabajo de cuidado por mucho más tiempo, la mayoría había sido contratada para sus trabajos actuales hace relativamente poco. Esto fue especialmente cierto en el caso de las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa: seis (6) de las 21 niñeras y cinco (5) de los 20 trabajadores de servicio de limpieza que respondieron esta pregunta habían sido contratados antes de 2014. La permanencia en el empleo a menudo fue más larga para los trabajadores de cuidado en el hogar: 23 de los 54 que respondieron esta pregunta habían sido contratados antes de 2014.

Para las niñeras, un trabajo puede terminar una vez que el niño pequeño alcanza la edad escolar.

*Llega un momento en que ya no te necesitan. Dicen: “Lo siento, pero el próximo septiembre Jason ya puede ir a la escuela por su cuenta, así que ya no te necesitamos”.*

En el servicio de cuidado en el hogar, también, las familias de los clientes podían hacer un cambio abrupto que significaba el final de un trabajo.

*Ni siquiera me dieron una semana de aviso. Un día simplemente me lo dijeron. Y vi la mirada de terror del cliente, de sorpresa. Estaban acostumbrados a mí. Para mí eso fue muy importante. Terminaron trasladándola a otro estado.*

Por supuesto, cuando un cliente falleció, eso también significó que los asistentes de cuidado en el hogar ya no tenían trabajo, lo que agravó el dolor que muchos, emocionalmente apegados a sus clientes, experimentaron.

Además de estas situaciones relativamente predecibles, muchos trabajadores informaron que podían ser despedidos con poca antelación, incluso después de años de servicio fiel.

*Estuve trabajando allí cinco años y de repente me dijeron “Adiós”.*

*La señora no quería que trabajase más. Y cuando no dicen nada más, no puedes hacer nada al respecto, debes irte y buscar algo en otro lugar.*

*Pueden venir y decirte que ya no te quieren y pedirte las llaves. Le dicen al portero que reciba las llaves y le dicen: “No permita que los trabajadores suban las escaleras”.*

*Le dije: “Señora, tiene que avisarme con antelación, para que pueda encontrar algo más”. Había estado trabajando para ella por tres años. Y me dijo: “Me conviene contratar a esta otra persona que conocí, me gusta cómo trabaja... no tiene familia y puede trabajar los siete días de la semana”. Así que se quedó con ella y yo me quedé sin trabajo. Me envió un mensaje que decía: “Dame tu dirección para que pueda llevarte tus cosas”.*

*Es peligroso si alzamos la voz. Si hablamos así, te dicen: “Vete, vete ahora mismo”. Nos expulsan del trabajo al día siguiente y te dicen: “Vendrá alguien más”, porque hay mucha competencia.*

*No tengo el valor de ir al médico si estoy enfermo, no me dan un día libre.*

## Violaciones de las leyes laborales

Investigaciones previas sugieren que las violaciones de las leyes y normativas laborales se producen inusualmente en el trabajo remunerado de cuidado y servicio en el hogar, en parte porque los lugares de trabajo involucrados, los hogares privados, rara vez son monitoreados por las autoridades del orden público<sup>15</sup>. Hasta 2015, la “exención de compañía” negó a muchos trabajadores de cuidado y servicio en el hogar el salario básico y las protecciones de horas otorgados a la mayoría de los demás trabajadores en virtud de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, pero ese ya no es el caso<sup>16</sup>. La mayoría de las leyes y normativas laborales cubren a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar, incluidas las leyes de salario mínimo y horas extras. En el estado de Nueva York, las niñeras, el personal para el servicio de limpieza de la casa y algunos asistentes de cuidado en el hogar también están cubiertos por la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos (Domestic Workers’ Bill of Rights, DWBOR) de 2010, que les garantiza lo siguiente:

- El pago de horas extra (pago incrementado si trabajan más de 40 horas por semana o 44 horas si son empleados internos (live-ins).
- Un día de descanso cada siete días (o el pago de horas extra si los trabajadores aceptan trabajar el día de descanso).
- Tres días de vacaciones pagadas al año después de un año de trabajo con el mismo empleador.
- Cobertura en virtud de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York en casos de acoso<sup>17</sup>.

Aunque los datos de los grupos de enfoque no son representativos, ofrecen una confirmación de tasas de violaciones altas. Para empezar, más de dos tercios de las niñeras y el personal para el servicio de

limpieza de la casa en los grupos de enfoque no recibieron ninguna documentación tributaria por su trabajo. Mientras que a los trabajadores de cuidado en el hogar normalmente se les pagaba con cheques y recibían formularios W-2, a las niñeras y al personal para el servicio de limpieza de la casa generalmente se les pagaba en efectivo, sin documentación tributaria. El pago en efectivo está legalmente permitido, pero se exige cierta documentación tributaria y su ausencia a menudo se asocia con infracciones adicionales.

Otra violación común implicó el acceso a la licencia remunerada por enfermedad, la cual es obligatoria en virtud de las leyes de la ciudad de Nueva York para la mayoría de los trabajadores domésticos. Siete (7) niñeras, seis (6) trabajadores de servicio de limpieza de la casa y seis (6) asistentes de cuidado en el hogar informaron que no recibieron licencia remunerada por enfermedad. De hecho, el miedo a enfermarse y, por lo tanto, a perder ingresos fue una de las principales preocupaciones expresadas por varios participantes del grupo de enfoque. No solo el tiempo libre por enfermedad a menudo no se pagaba, sino que algunos trabajadores temían que los despidieran si solicitaban licencia no remunerada por enfermedad.

*En mi trabajo, no he pedido ni un día libre para ir al hospital; me descuentan dinero de mi pago. Si nos enfermamos, si no ganamos dinero, ¿cómo pagamos el alquiler?*

*No tengo el valor de ir al médico si estoy enfermo, no me dan un día libre.*

Los encuestados indicaron que también habían experimentado de manera directa violaciones de otras leyes y normativas laborales. Dos (2) niñeras, dos (2) trabajadores de servicio de limpieza de la casa y tres (3) asistentes de cuidado en el hogar indicaron que no les pagaron los salarios que correspondían por todas las horas que habían trabajado.

*A veces trabajas para alguien que no termina pagándote por las horas que trabajaste.*

Sin duda, las quejas más frecuentes fueron por horas extras no remuneradas o trabajo fuera del horario. Entre las 28 niñeras que respondieron la encuesta, 12 indicaron que no se les pagó cuando se quedaron más tiempo que un turno normal o llegaron temprano, y 13 informaron que no se les pagó tiempo incrementado por las horas extras (ocho niñeras informaron ambas violaciones). Entre los 22 trabajadores de servicio de limpieza de la casa que respondieron la encuesta, nueve (9) informaron trabajo no remunerado fuera del horario laboral y cuatro (4) informaron violaciones de horas extras (tres informaron ambas cosas). Entre los asistentes de cuidado en el hogar, trece (13) indicaron que no se les pagó por el trabajo realizado fuera del horario laboral y trece (13) informaron violaciones de horas extras (tres informaron ambas cosas). Estos son números altos, especialmente porque la mayoría de los participantes trabajaron muy pocas horas para tener derecho a horas extras.

Cuando se les preguntó qué hicieron cuando se enfrentaron a tales problemas en el trabajo, los participantes ofrecieron una variedad de respuestas.

*Yo simplemente lo aguanto. ¿Qué puedes hacer? Lidias con eso, intentas buscar un mejor trabajo, pero si es un familiar o algún amigo no puedes dejarlos así tirados... así que lo soporto.*

*Si hay problemas, es mejor no trabajar allí, es mejor abandonar ese lugar, terminar lo que tenías que hacer ese día, pero no regresar allí.*

*No creo que haya ningún trabajo que no presente problemas. Pero cuando surgen problemas, trato de resolverlos. Y si no hay solución al problema, me voy.*

*¡Tengo derechos! Voy de frente y les digo cuál es la situación, y la corrigen.*

*No tengas miedo de hablar. Si una puerta se cierra, otra se abrirá en algún lugar. El Creador la abrirá de otra manera.*

*Tenemos que aprender a defendernos a nosotros mismos, y no solo defendernos a nosotros mismos, sino defender a los clientes.*

El desequilibrio de poder entre los empleadores y los trabajadores de cuidado significaba que a menudo era imposible expresar cualquier tipo de descontento o hacer valer sus derechos legales sin temor a represalias. Aunque tales represalias son ilegales, muchos contaron historias de ser despedidos repentinamente si decían algo al respecto.

*Si dicen que no, es no. No importa lo excelente que hayas sido por un año. Justo en ese momento, si no estás de acuerdo con ellos, te despiden. No puedes responderles.*

*No decimos nada aunque lo queramos. Porque necesitamos el trabajo. No podemos hablar, de lo contrario nos despedirán. ¿Qué haríamos la mañana siguiente?*

*Hay momentos en que tenemos que aguantarlo porque no es fácil conseguir otro trabajo. Y cuando uno tiene poco dinero... suceden cosas que uno tiene que soportar.*

No está claro hasta qué punto se informó a los participantes del grupo de enfoque sobre sus derechos legales y las protecciones en el lugar de trabajo. Pero solo nueve (9) niñeras, cuatro (4) trabajadores de servicio de limpieza de la casa y 24 asistentes de cuidado en el hogar indicaron que estaban familiarizados con la Declaración DWBOR, que ha estado en vigencia desde 2010. Este conocimiento limitado sugiere la necesidad de una educación y divulgación más amplias sobre la DWBOR, y otras leyes y regulaciones del lugar de trabajo.

*Mi ingreso no es estable porque mis horas de trabajo no son fijas.*

## Ganancias y horas

Los trabajos de cuidado y servicio en el hogar generalmente están mal pagados. Pero existe una variación significativa entre las ocupaciones: el personal para el servicio de limpieza de la casa y las niñeras generalmente declaran mayores ingresos que los asistentes de cuidado en el hogar. La gran mayoría de los trabajadores de cuidado en el hogar de los grupos de enfoque ganaba el salario mínimo legal vigente en el momento en que se realizaron los grupos de enfoque: \$11.00 por hora, incluidos los miembros de 1199SEIU, que representan a decenas de miles de trabajadores de cuidado en el hogar de la ciudad de Nueva York. Las niñeras y los trabajadores de servicio de limpieza en la casa generalmente ganaban más, en la mayoría de los casos de \$13.00 a \$15.00 por hora, pero carecían de la cobertura de seguro médico a la que podían acceder muchos trabajadores de cuidado en el hogar sindicalizados a través del Fondo de Beneficios Nacionales de 1199SEIU para trabajadores de cuidado y servicio en el hogar (National Benefit Fund for Home Care Employees).

La compensación de los trabajadores de cuidado en el hogar incluye beneficios significativos, a diferencia de las niñeras o el personal para el servicio de limpieza de la casa. Esto es en parte el resultado de la Ley de Paridad Salarial del estado de Nueva York (New York State Wage Parity Law), que exige que los trabajadores de cuidado en el hogar en casos financiados por Medicaid reciban una compensación total equivalente a \$4.09 por encima del salario mínimo<sup>18</sup>. Según el contrato de 1199SEIU, una parte importante de esta compensación adicional adopta la forma de pagos a los fondos de 1199SEIU, que a su vez proporciona a los miembros del sindicato beneficios de salud, educación y pensión, así como preparación de impuestos, clases de inglés como segundo idioma y asesoramiento de servicios sociales.

Aunque el personal para el servicio de limpieza de la casa y las niñeras carecen de tales beneficios, varios participantes de los grupos de enfoque señalaron que el salario relativamente alto que recibieron fue uno de los aspectos más positivos y valiosos de la ocupación, particularmente en comparación con otros trabajos accesibles para mujeres inmigrantes.

*La paga es buena, en comparación con otros trabajos. Con el cuidado de niños, tienes la seguridad de recibir \$500 por semana, ese es el salario estándar. El pago es compensatorio por el trabajo que ofreces y la responsabilidad que está involucrada. El estándar aquí en la ciudad de Nueva York es bastante competitivo.*

Sin embargo, a pesar de que sus ganancias semanales eran relativamente altas, muchas niñeras se sentían económicamente inseguras porque sabían que podían ser despedidas en cualquier momento.

*Me pagan bien. Pero no compro ropa de marca. Salgo, pero no gasto mucho. Preparo la comida en casa y en el trabajo como la comida que preparo para ahorrar dinero. Porque uno nunca sabe. Uno puede tener trabajo hoy y mañana no tener nada.*

Estos fueron, sin excepción, trabajos sin futuro y sin oportunidades de crecimiento. Los aumentos fueron pocos y aislados, y muchos se quejaron de la falta de consideración de los empleadores hacia la experiencia previa de los trabajadores.

*No aumentan la paga. No puedo quedarme para siempre con el mismo sueldo.*

*Una persona sin experiencia y una persona con experiencia reciben el mismo trato en cuanto al salario. Entonces, si digo que tengo experiencia de diez años y que cobro cierta cantidad de dinero, dirán: "Disculpe, no podemos pagarlo". Por ende, cuando tenemos más experiencia, en lugar de obtener beneficios, ni siquiera nos contratan.*

Muchos de los trabajadores de cuidado en el hogar tenían acceso a un seguro de salud proporcionado por el empleador en virtud de su contrato sindical; otros estaban cubiertos por Medicaid. Por el contrario, ni una sola de las niñeras ni los trabajadores de servicio de limpieza de la casa que respondieron esta pregunta tenían seguro médico provisto por el empleador. Un pequeño grupo tenía cobertura de seguro de salud a través de un familiar; muchos otros tenían Medicaid. Sin embargo, nueve (9) niñeras y nueve (9) trabajadores de servicio de limpieza de la casa se encontraban entre los participantes del grupo de enfoque que no tenían ninguna cobertura de seguro de salud. Gracias a su contrato sindical, ese fue el caso de solo tres (3) asistentes de cuidado en el hogar.

Las horas fueron otra gran preocupación. Las niñeras fueron el grupo ocupacional que más probabilidad tenía de contar con trabajo a tiempo completo: 15 de las 23 niñeras que proporcionaron esta información trabajaban al menos 40 horas por semana (y algunas trabajaban muchas más horas). El personal para el servicio de limpieza de la casa tenía muchas más probabilidades de trabajar a tiempo parcial: solo cuatro (4) de los 19 que respondieron esta pregunta trabajaban 40 horas o más por semana y 11 trabajaban menos de 20 horas a la semana. Entre los 22 trabajadores de servicio de limpieza de la casa que completaron la encuesta, 10 indicaron que hubieran preferido trabajar más horas. Los asistentes de cuidado en el hogar estaban en el medio: 15 de los 55 que proporcionaron esta información trabajaban 40 horas o más a la semana y otros 29 trabajaban entre 20 y 40 horas en una semana típica. Y 23 de los 58 trabajadores de cuidado en el hogar que completaron la encuesta indicaron que hubieran preferido trabajar más horas. Para los asistentes sindicalizados de cuidado en el hogar, las horas limitadas tuvieron consecuencias importantes: aquellos que trabajaban menos de 100 horas por mes durante dos meses consecutivos no eran elegibles para el seguro de salud en virtud del contrato sindical (aunque aún conservaban todos los demás beneficios sindicales). Los asistentes de cuidado en el hogar también se quejaron de la cantidad limitada de horas asignadas a sus clientes en virtud de Medicaid. No solo las horas a menudo eran inadecuadas para proporcionar de manera suficiente las necesidades de atención del cliente, sino que los ingresos de los trabajadores también se veían afectados negativamente.

*Tengo una amiga; ella recibe estos casos de cuatro horas, cinco días a la semana, y eso es todo. Eso es para lo que la mayoría de la gente parece estar aprobada. O incluso menos. Tengo un vecino; él recibe cuatro horas los lunes, miércoles y viernes, tres veces a la semana. Y esa es otra cosa que influye en nuestros salarios y en cuánto nos pagan. Si las personas no son aprobadas para la cantidad de tiempo que necesitan, incluso si recibes casos, simplemente no es suficiente. La mayoría de las personas tienen casos realmente pequeños y no puedes vivir de eso.*

*Mi ingreso no es estable porque mis horas de trabajo no son fijas.*

Algunos trabajadores de agencias y cooperativas se quejaron de favoritismo con respecto a la distribución de asignaciones de casos con horas más extensas.

*Los coordinadores les dan más horas a sus amigos. Solo trabajaba 12 horas, pero cuando pedía horas, no me las daban. Así que solo hacía las 12 horas*

*y me iba a casa con \$95 después de impuestos, ¿y quién puede pagar el alquiler con \$95? ¡\$10 por hora, \$95!*

Al calcular las “horas trabajadas” para los empleados que trabajan turnos de 24 horas, la política del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (New York State Department of Labor) les permite a los empleadores excluir hasta 11 horas de descanso para dormir y comer. Aunque en la práctica, los trabajadores de cuidado en el hogar normalmente deben estar disponibles para atender las necesidades de sus clientes en cualquier momento, de hecho, solo se les paga por 13 de 24 horas trabajadas. En los últimos años, esta política ha sido cuestionada en los tribunales; desde la publicación de este informe, la cuestión de si los empleadores están legalmente obligados a pagar las 24 horas trabajadas sigue sin resolverse<sup>19</sup>.

No recibir el pago completo por trabajo nocturno también fue motivo de preocupación entre los participantes del grupo de enfoque, aunque solo unos pocos realmente tuvieron que realizar trabajos nocturnos. Los otros lo evitaron debido al problema de remuneración insuficiente.

*El servicio de 24 horas se cuenta como 13 horas de trabajo. Nuestro tiempo de trabajo era definitivamente más que eso. Son más de 13 horas, porque por las noches a veces el cliente quiere levantarse y beber un poco de agua y uno debe atenderlos. No es razonable porque los clientes que necesitan un servicio de “24 horas” están gravemente enfermos. Debes prestar atención las 24 horas. ¿Por qué se cuenta como 13 horas? ¡No podemos irnos a casa las otras 11 horas! Tenemos que estar alertas las 24 horas, despertándonos constantemente. ¡No somos robots!*

*Mi prima trabaja como interna (live-in) y esta mujer [la cliente] no duerme. No duerme nada. Ella está despierta todo el día y toda la noche. Duerme una siesta corta de vez en cuando. Está despierta toda la noche. Cuando mi prima trabaja para ella, está allí durante tres días y no duerme durante tres días. Y le pagan \$13 por hora. Pero solo le pagan por 13 de las 24 horas que trabaja. Si dejas tu hogar, tu casa, tu familia para estar con alguien las 24 horas, te tienen que pagar por 24 horas. ¿Y si duermen? Siguen ahí y están de guardia. Si pasa algo mientras duermen, siguen siendo responsables.*

Para las niñeras, la preocupación principal con respecto a las horas era el tiempo extra no remunerado. Los empleadores a menudo regresaban a casa más tarde de lo programado y el tiempo de trabajo adicional no era compensado. Para colmo, los empleadores respondían con dureza cuando las propias niñeras llegaban tarde.

*Creo que ese es uno de los problemas de cualquier niñera. “Vamos a llegar tarde, ¿está bien?”. Uno se quiere ir, pero no tienes esa opción, tienes que quedarte. Pero nunca te pagan.*

*Si llego cinco minutos tarde, se enojan mucho, se enfadan. ¡Pero ellos mismos siempre llegan tarde!*

*A veces nos enfrentamos a problemas con los trenes, que no son nuestra culpa... Pero suelen enojarse mucho. Y si a veces ellos llegan tarde, solo te dicen: “¡Lo siento!”.*



*Si no tenemos  
trabajo durante  
tres o cuatro  
meses,  
tendremos una  
deuda enorme.  
Incluso una  
semana puede  
arruinar  
el equilibrio.*



## Llegar a fin de mes

Para muchos participantes de los grupos de enfoque, el alto costo de vida en la ciudad de Nueva York, combinado con sus ganancias limitadas, significaba que mantener sus hogares a flote económicamente era una lucha constante. Hubo una variedad de situaciones, en las que algunos trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar tuvieron ganancias mayores que otros y en las que algunos cuyos cónyuges u otros familiares fueron contratados en trabajos relativamente bien remunerados. Pero la mayoría de los participantes del grupo de enfoque vivían al límite económicamente, con poco o nada de ahorros y, en algunos casos, con deudas considerables.

*Todos los meses, con el alquiler, con todo lo que pago, con lo que gano, me gustaría poder ahorrar, pero no puedo porque siempre surge algo. Por ejemplo, digo: "Dios mío, necesito pantalones". Pero mi hija necesita zapatos para ir a la escuela, así que no puedo comprar los pantalones. Solamente uso el uniforme. No me importa si la gente dice: "Tiene puesta la misma ropa que usó ayer". Si compro algo más, no tendré suficiente dinero para pagar la factura de la luz.*

*Estoy pagando un poco más de \$1,000 en alquiler. Y nuestro dinero básicamente no cubre eso, para poder comer, pagar el transporte, pagar las cuentas de la casa. El dinero no es suficiente.*

*Vivo en viviendas sociales, pero pago alquiler y tengo un teléfono, pago por el cable, todo eso, y hemos estado un poco apretados últimamente. Tuve que pedir ayuda a mis hijos en Santo Domingo. Me avergüenza tener que hacer eso, pero no puedo permitir que todas las deudas se me acumulen.*

*Nuestros ingresos son escasos después de las deducciones de impuestos. Afortunadamente, nuestra compañía nos brinda seguro médico, pero aún tenemos que pagar nuestra parte. Después de otros gastos diarios, el dinero que nos queda no es suficiente para ganarse la vida. El alquiler es el costo principal, que es muy caro. ¡El alquiler es demasiado caro y los ingresos son demasiado bajos!*

Incluso a las niñeras, quienes generalmente recibían mejores pagos que el personal para el servicio de limpieza de la casa o los asistentes de cuidado en el hogar, les resultaba extremadamente difícil acumular ahorros, de modo que los períodos de desempleo u otras emergencias inesperadas podían sumir a sus hogares en una crisis económica.

*Si no tenemos trabajo durante tres o cuatro meses, tendremos una deuda enorme. Incluso una semana puede arruinar el equilibrio.*

*Es difícil cuando me enfermo y no puedo trabajar, y no tengo nada ahorrado. Tenía unos ahorros el año pasado pero me enfermé y lo gasté todo. ¿Y quién iba a pagar mi alquiler?*

Algunos participantes de los grupos de enfoque tenían familiares dependientes que requerían cuidado remunerado, aunque este era un grupo relativamente reducido: tres (3) niñeras, dos (2) trabajadores de servicio de limpieza de la casa y siete (7) trabajadores de cuidado en el hogar indicaron que estaban pagando por dicho cuidado, que se sumó a sus cargas económicas.

El estrés económico se intensificó aún más para el gran número de trabajadores inmigrantes que debían realizar transferencias a sus hogares para ayudar a familiares.

*Es difícil porque tienes que pagar la comida, tienes que pagar el alquiler, pagar el teléfono y tengo que enviar dinero a mis hijos.*

*Yo ayudo a mis hijos. La que está en Chile, no la ayudo por completo, ella recibe una pensión, pero siempre le envío dinero. Y mi hijo que está aquí tiene 10 años; desde que nació he sido madre y padre para él, ya que no tengo pareja.*

*Lo que ganamos aquí lo enviamos allá. No podría gastarlo. Aquí puedes ahorrar dinero si vives con alguien; si vives solo, no puedes ahorrar dinero.*

*Mi madre estaba en un hospital [en Ucrania] y yo les enviaba dinero a los médicos todos los meses para que la atendieran. Sin eso, es imposible. Es muy difícil la situación allí en este momento.*

*Todo el mundo piensa: “¡Estás en Estados Unidos, tienes bolsas llenas de dinero!”. Si no les envías nada, se ofenden.*

De hecho, muchos compartían apartamentos con otros inmigrantes. Como explicó una niñera del sur de Asia:

*En nuestro país tenemos casas grandes, pero cuando venimos acá y vemos las facturas, tratamos de vivir juntos. Un apartamento para una persona no es posible, porque tenemos que enviar dinero a casa, a los niños y los padres.*

Otros aceptaron inquilinos para que los ayudaran a llegar a fin de mes.

*Puedo cubrir parte de mis gastos, pero tengo que alquilar una habitación para poder ahorrar. Tengo un sobrino que vive en mi casa, para ayudar a equilibrar las cosas. Tengo que tenerlo aquí...*

*Tengo que pagar el alquiler, pero cuento con una señora que me alquila una habitación. Tengo que pagar el teléfono, la comida, la ropa, el transporte. Tengo que pagar \$32 a la semana por la MetroCard. Aparte de eso, surgen otras cosas adicionales y ayudo a mi hija en Santo Domingo.*

*Muchas personas deben compartir apartamentos con extraños porque de lo contrario, no llegas a fin de mes.*

Algunos recurrieron al gobierno en busca de ayuda. Como explicó un cuidador de CDPAP:

*“Nos sacrificamos para brindar un servicio muy necesario y al final, todavía tenemos que ir a una agencia y ver si podemos obtener asistencia médica, asistencia alimentaria o asistencia para el cuidado de los niños. ¡Es ridículo! Con lo que gano, honestamente, ni siquiera puedo pagar el alquiler. No estoy hablando de pagos para transporte público, comida, cualquier otra cosa; lo que gano no es suficiente para pagar mi alquiler. Gracias a Dios, tengo otras formas de ganar dinero. ¿Pero si esta es tu única forma? No es suficiente. No sobrevivirás sin asistencia.*

Otros dependían de despensas de alimentos o tiendas de segunda mano.

*Se trata de no pasarse del presupuesto. Y aprovechar las despensas de alimentos. Porque si ganas poco dinero y no vas a esos lugares, nunca ahorrarás. Si siempre compras la comida, sobrepasarás el presupuesto.*

*Voy a lugares para conseguir comida. Porque a veces tengo trabajo y otras veces no. Así que tengo que ir allí.*

*Solía ir al Ejército de Salvación (Salvation Army) y a las iglesias para conseguir ropa. Así es como me las arreglo. Porque no recibía un aumento.*

Incluso utilizando estas estrategias de supervivencia, algunos participantes del grupo de enfoque se endeudaron.

*Claramente, no podemos obtener grandes créditos, no nos los darán con nuestro salario. Pero tengo \$2,000 en deudas de tarjeta de crédito por cuatro años ahora y no puedo deshacerme de ellas.*

*Necesitaba dinero para el tratamiento médico de mi hijo, tenía un problema grave en su columna vertebral. Así que pedí dinero prestado a la gente. El banco no me quiso dar un crédito, así que tuve que pedir prestado a la gente.*

*En mi situación, le pido prestado a mi hija si no tengo suficiente dinero.*

Siete (7) niñeras, seis (6) trabajadores de servicio de limpieza de la casa y 14 asistentes de cuidado en el hogar informaron que tenían deudas considerables y un grupo más grande (11 niñeras, 12 trabajadores de limpieza y 30 asistentes de cuidado en el hogar) declaró que podían llegar a fin de mes sin endeudarse, pero que “era una lucha”.

*Este sistema dice, conoce  
tu lugar y quédate en él.*

## La dinámica del poder y la búsqueda de respeto

La frustración más común entre los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar fue que el valor de su trabajo y las habilidades involucradas no se apreciaban ni se reconocían lo suficiente. Esto se veía reflejado no solo en sus bajos salarios, sino también en la falta de respeto que sentían por parte de los clientes, los empleadores, los supervisores y la comunidad en general.

*Para el trabajo de niñera, todos piensan que no es un trabajo, solo vas allí y cuidas niños.*

*Cuando decimos que somos niñeras, todo el mundo dice “Ah, entonces, ¿qué es una niñera? ¿Qué es lo que realmente quieres HACER en la vida?”. No lo consideran una profesión. Entonces, es curioso que el trabajo que nos permite pagar las cuentas, la gente no lo considere un trabajo.*

*Nos miran y dicen que no somos nada. Pero cada mañana llegamos y te liberamos para que puedas ir a trabajar y no tengas que preocuparte por tu amado hijo.*

*Mis jefes, incluso si me conocen hace mucho tiempo, no saben si tengo madre, padre, hijos, porque en realidad solo les interesa que cuides a sus hijos cuando ellos no están y que des lo mejor de ti. No les importa tu vida.*

*Los trabajadores domésticos están en el último peldaño de la sociedad.*

*Para una mujer, este es el trabajo más bajo.*

Las niñeras eran especialmente conscientes de la marcada disparidad de poder entre ellas y sus empleadores, y resentían profundamente cualquier falta de sensibilidad a sus necesidades. Esto fue el núcleo de sus quejas sobre las condiciones de trabajo.

*Cuando los padres están en la casa, después de unos diez o quince minutos, se cansan de correr detrás del niño. Y dicen: “Oh, estoy muy cansado”. “No quiero hacer esto”. Y nunca piensan que la niñera también se cansará. No se dan cuenta de que este es un trabajo difícil.*

*Tienen una idea de cómo deberían hacerse las cosas. Hacemos todo lo posible para hacer el trabajo de la manera que ellos quieren, pero aun así fallamos... Nunca están satisfechos, siempre quieren algo más.*

De manera similar, el personal para el servicio de limpieza de la casa a menudo sentía que sus empleadores les faltaban el respeto.

*Muchas veces la persona está en la casa y pregunta: “¿Qué estás haciendo, por qué lo haces de esa manera?”. Deberían asumir que estamos haciendo nuestro trabajo y que sabemos cómo hacerlo. No me gusta cuando me persiguen. Y no me gusta que no reconozcan mi trabajo.*

*Ellos piensan que somos robots. Que vamos a hacer todo extremadamente rápido.*

*Lo hago porque me pagan bien, pero no me gusta.*

Los asistentes de cuidado en el hogar tuvieron una experiencia más mixta. En muchos casos, sintieron que sus clientes apreciaban profundamente su trabajo. Pero otros experimentaron situaciones abusivas.

*A veces los pacientes están estresados y te estresan, y muchos te gritan. Y no tienen motivos para gritarle al trabajador, cuando estamos allí para ayudar.*

*Tuve una experiencia en la que me insultaron, me gritaron y me cerraron la puerta. Uno limpia y ellos arrojan cosas, entonces debes limpiar de nuevo. Te dicen que te vayas, para que puedan llamar a la oficina y decir que no aparecimos. Ese tipo de cosas.*

*Algunos de ellos se ven a sí mismos como reyes o reinas. Nos tratan como sus sirvientes. Intentamos decirles, ¡no somos esclavos! Estamos aquí para ayudar.*

*Usted habla de estrés; esto es más que estrés. Estrés sumado a más estrés. ¡Elevado a la enésima potencia!*

Otro reclamo común fue el trato que los asistentes de cuidado en el hogar recibían por parte de los supervisores, algunos de los cuales parecían más preocupados por complacer a los clientes que por proteger a los trabajadores de las situaciones de abuso.

*Una amiga mía tuvo una paciente con demencia, y la golpeaba, la pateaba y la pellizcaba. Cada vez que tenía que bañarse o tomar su medicina, la mujer la atacaba físicamente. Y ella llamaba a la agencia y le decían, “Es una mujer mayor, tiene demencia, solo tienes que...” ¡Y a mi amiga la estaban golpeando! Y esta mujer es pequeña, entonces el coordinador le decía, “¿No puedes manejar a esa mujer que pesa 100 libras? ¿No puedes manejarla?”.*

*Se sientan en sus escritorios y creen que somos basura. Y luego los pacientes nos tratan de la misma manera... Incluso cuando mienten, el personal les cree a ellos.*

*La persona que me asignaron para ayudarme con los problemas no me ayudó con absolutamente nada. Nadie lo hizo. Todos escribieron algo y no pasó nada, llamé, los hostigué y seguí llamando; esto siguió así durante meses.*

*Mi mayor esperanza es que la empresa pueda enseñar a los clientes a respetar a los trabajadores. En Estados Unidos, todos son iguales y libres; ¡por eso vine aquí! Mi trabajo no te hace superior a mí ni significa que debo ser obediente contigo. Mi trabajo es brindarte servicios, pero eso no significa que sea tu sirviente. ¡La compañía debería decirles esto!*

Casi todos los participantes del grupo de enfoque eran inmigrantes y muchos de ellos habían sido profesionales de alto nivel en sus países de origen. Debido a que sus credenciales no pudieron transferirse a los Estados Unidos y, en la mayoría de los casos, también debido a su dominio limitado del inglés, no pudieron obtener acceso a empleos similares a los que tenían en sus países de origen. Esto intensificó aún más su creencia de que su trabajo no era respetado.

*Cuando uno solicita empleo aquí, no colocas tus títulos universitarios en la solicitud, solo mencionas los títulos de escuela secundaria y educación técnica.*

*Comparo mi vida de ahora con la de antes, y este trabajo, y no estoy muy contenta.*

*No importa con qué tipo de educación ingresaste ni dónde trabajaste antes, cuando vienes aquí, comienzas desde abajo. Este sistema dice, conoce tu lugar y quédate en él.*

*Muchas de estas personas [clientes] no son muy cultas, ¡pero te ponen exigencias como si fueran reyes y reinas! Creen que llegó un esclavo.*

Y, sin embargo, a pesar del hecho de que sentían una profunda falta de respeto por parte de los demás, muchos participantes de los grupos de enfoque expresaron un gran orgullo por su trabajo y encontraron aspectos altamente satisfactorios.

*Desafortunadamente, algunas personas piensan que porque trabajamos de esto, somos menos que ellos. Pero no hay tal cosa como un trabajo deshonoroso. Siempre puedes disfrutar de hacer bien tu trabajo, incluso si limpias pisos. ¡Todos los trabajos tienen valor!*

*Algunas personas menosprecian el trabajo que hacemos. La gente piensa, “Oh, solo estás alimentando a alguien o vistiéndolo”. Pero tienes que estar allí con sus estados de ánimo, cuando se sienten felices, cuando se sienten completamente miserables y no son amables contigo, y debes mantenerte fiel a ti mismo, no puedes tomártelo como algo personal. Debes continuar brindando el mejor cuidado que puedas brindar. Estoy muy orgullosa del trabajo que hago, porque sé que hice que alguien se sintiera bien. Hice que alguien se sintiera cómodo, estuviera limpio, no sintiera dolor o se sintiera cuidado. Eso es lo que más disfruto del trabajo. Es un trabajo duro; es difícil. Y quien sea que esté a cargo de ponerle precio a lo que vale este trabajo tiene que entender que lo que hacemos abarca tanto... Esto no es para cualquier persona. Realmente hay que tener pasión por esto. De lo contrario, serás muy malo en tu trabajo y serás un cuidador espantoso.*

*Lo que me gusta es el contacto con las personas, que les puedo dar calidad de vida, si necesitan algo, me gusta que pueda atenderlos y tratarlos con la dignidad que se merecen.*

*Me gusta mi trabajo. Me da satisfacción llegar a esa casa, ponerla en orden y dejarla limpia, y mi cliente está satisfecho. Satisface dos necesidades: la necesidad de la persona que solicitó el servicio, porque consigue que le limpien la casa, y mi necesidad de dinero. Alivia el estrés para el cliente y también para mí.*

*Ver a esas niñas crecer, enseñarles cosas nuevas, como leer y escribir, fue muy emocionante para mí y me demostró que estaba haciendo un buen trabajo. También me enorgullece dejar las casas limpias, y sí, me gusta. Administro mi tiempo y organizo mis horarios.*

*Para realizar el trabajo de cuidado en el hogar, especialmente con personas enfermas, con personas que no tienen absolutamente a nadie, eres la única persona que ven, la única persona con la que hablan; te enorgullece marcar una diferencia en sus vidas.*

*Es una gran responsabilidad limpiar una casa, cuidar cosas que no son tuyas. Y cuando tengo mi dinero en las manos, sé que me lo gané con el sudor de mi frente. Me siento realmente satisfecha de poder ayudar a otras personas que no pueden limpiar sus casas porque tienen que trabajar. Cuando llegan a la casa y ven mi trabajo, sé que están felices.*

*Amamos a los niños. Ese es amor verdadero. Los niños reconocen cuánto los amamos, cuánto nos preocupamos por ellos, cuánto estamos de su lado, ni siquiera del lado de los padres, ni de nadie, de su lado. Codo a codo con ellos. Entonces, es marcar una diferencia para los niños. Para que no sientan que su madre los dejó. No, tratamos de cubrir esa brecha... Los niños se merecen lo mejor y eso es lo que hago, y lo hago con dignidad y respeto por esos niños. Amo este trabajo. Me ha dado grandes satisfacciones.*

*Creo que las personas mayores, en cierto momento de sus vidas, necesitan consuelo. Necesitan a alguien que los ame y les garantice que estás aquí para ayudarlos. Es una buena sensación, es realmente satisfactorio. No es un trabajo fácil, pero debes dedicarte por completo y decirte a ti mismo: "Quiero hacer esto". Pero creo que la parte del dinero tiene que ser un poco más gratificante.*

**Los trabajadores de CDPAP se veían a sí mismos como las únicas personas con total dedicación que cuidaban a amigos y parientes.**

*Dejé mi trabajo para ir a casa y cuidar de [mi madre]. Digo, alguien tiene que hacerlo. Hice un gran recorte de sueldo al hacer esto, pero no había nadie más... Estaba conectada con una empresa, pero era muy inconstante. Cada semana tenían que enviar a alguien diferente, porque no podían manejarlo, era un trabajo pesado.*

*Yo definitivamente voy a poner 110 por ciento de mí, mientras que las personas de una empresa, simplemente vienen a hacer su trabajo. Realmente no se preocupan por la persona. Solo quieren completar las horas. Tuvimos quejas sobre personas que hablan por teléfono o por*



*mensaje de texto todo el día. Algunas personas ni siquiera se presentan; él está esperando su baño o su comida y ellos ni siquiera aparecen.*

*Me gusta el hecho de que tienen un programa para ayudar a familiares y amigos. Porque si no disfrutas de tu trabajo, no vas a tratarlos de la forma en que alguien que los ama va a tratarlos. Cuando lo vi por primera vez, ¡hacía dos semanas que no se bañaba! Así que me gusta el programa que permite que se les pague a familiares y amigos por cuidarte. ¡Aunque deberían pagarte más!*

Los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar a menudo luchan para llegar a fin de mes en sus propios hogares, incluso cuando realizan tareas intensas y de vital importancia en los hogares de otras personas.

## Resumen y conclusión

El trabajo remunerado de cuidado y servicio en el hogar es uno de los campos de empleo de más rápido crecimiento en el siglo XXI en los Estados Unidos y se espera que crezca aún más rápidamente en los próximos años a medida que la esperanza de vida aumente y la población envejezca. En la ciudad de Nueva York, hay más de 200,000 trabajadores en este sector. Ellos proporcionan cuidados esenciales a niños, ancianos y discapacitados, así como servicios básicos como la limpieza de la casa. Sin embargo, este tipo de trabajo es conocido por los bajos salarios y estatus, y los trabajadores a menudo sienten inseguridad, vulnerabilidad y faltas de respeto. Las mujeres de color y las mujeres inmigrantes dominan la fuerza laboral de cuidado y servicio en el hogar, un patrón demográfico que refleja y contribuye a la precariedad, el bajo nivel y el bajo salario típicos en este sector.

Los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar a menudo luchan para llegar a fin de mes en sus propios hogares, incluso cuando realizan tareas intensas y de vital importancia en los hogares de otras personas. La mayoría están profundamente comprometidos a brindar cuidado y servicios domésticos de alta calidad. Sin embargo, regularmente sufren las heridas de su situación laboral de inferioridad. De hecho, su única preocupación más importante es la falta de aprecio y respeto por parte de sus empleadores.

No solo la mayoría de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar están mal pagados, sino que sus empleos prácticamente no ofrecen oportunidades de progresar. Los trabajadores de cuidado en el hogar que son miembros de 1199SEIU, una parte sustancial de los trabajadores de cuidado en el hogar, son una excepción importante ya que tienen acceso a oportunidades de capacitación remunerada para progresar y obtener otros trabajos en la industria de atención médica<sup>20</sup>. Además, la mayoría de los miembros de cuidado en el hogar de 1199SEIU tienen acceso a un seguro de salud pagado por el empleador, pero eso es inusual para el resto de esta fuerza laboral, que o dependen de Medicaid o no tienen cobertura en absoluto.

Para esta fuerza laboral, las horas suelen ser irregulares e impredecibles, y el empleo es muy precario, con poca o ninguna seguridad laboral. Las violaciones de las normas laborales de larga data, tales como las leyes de salario mínimo y horas extras, son prácticas muy comunes en este sector, especialmente en lo que respecta al pago de horas extras. Los derechos más recientemente establecidos, como la licencia remunerada por enfermedad, también son objeto de frecuentes violaciones. El conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos laborales es limitado y debido a que su trabajo se realiza en hogares privados, rara vez está sujeto a la supervisión de las personas encargadas de hacer cumplir las leyes y reglamentos laborales.

Este informe documenta las experiencias de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en el hogar de la ciudad de Nueva York con sus propias palabras, de modo que ofrece una perspectiva ascendente que a menudo falta en los debates sobre políticas públicas. Hace visible un mundo de trabajo que está escondido en el hogar, lejos de la vista del público, y ofrece acceso a las preocupaciones de los trabajadores cuyas voces rara vez son escuchadas por los políticos o por el público en general. Abordar esas preocupaciones redundaría en beneficio no solo de esta vulnerable fuerza laboral, sino también de la población que depende de su trabajo para satisfacer necesidades humanas vitales.

## Notas finales

- <sup>1</sup> Oficina de Estadísticas Laborales (BLS). *Occupations with the Most Job Growth* (2018): [https://www.bls.gov/emp/ep\\_table\\_104.htm](https://www.bls.gov/emp/ep_table_104.htm)
- <sup>2</sup> Véase Mignon Duffy, *Making Care Count* (Rutgers University Press, 2011); Rachel Dwyer, “The Care Economy? Gender, Economic Restructuring and Job Polarization in the U.S. Labor Market,” *American Sociological Review* 78: 390-416 (2013); Ruth Milkman, Ellen Reese y Benita Roth, “The Macrosociology of Paid Domestic Labor”, *Work and Occupations* 25: 483-510 (1998).
- <sup>3</sup> Paraprofessional Healthcare Institute (PHI). *U.S. Home Care Workers: Key Facts* (2017): <https://phinational.org/resource/home-care-workers-key-facts/>
- <sup>4</sup> Heidi Schierholz, *Low Wages and Scant Benefits Leave Many In-Home Workers Unable to Make Ends Meet* (Resumen informativo del Economic Policy Institute, 25 de nov. de 2013): <http://www.epi.org/publication/in-home-workers/>
- <sup>5</sup> Dwyer, “The Care Economy?” op. cit. documenta esto en detalle.
- <sup>6</sup> Barry T. Hirsch y David A. MacPherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey* (Bloomberg BNA, 2017), págs. 61-63.
- <sup>7</sup> Eileen Boris y Jennifer Klein, *Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare State* (Oxford University Press, 2015).
- <sup>8</sup> Paul Osterman, *Who Will Care for Us?* (Russell Sage Foundation, 2017).
- <sup>9</sup> Annette Bernhardt, Ruth Milkman, Nik Theodore et al., *Broken Laws, Unprotected Workers* (2009): <http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/BrokenLawsReport2009.pdf>
- <sup>10</sup> Véase Guy Standing, *The Precariat* (Bloomsbury 2011); Arne L. Kalleberg, *Good Jobs, Bad Jobs* (Russell Sage Foundation 2011).
- <sup>11</sup> GovDocs. *New York State \$15 Minimum Wage and Paid Family Leave* (2016): <https://www.govdocs.com/new-york-state-15-minimum-wage-paid-family-leave/>
- <sup>12</sup> Annette Bernhardt, Diana Polson y James DeFilippis, *Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City* (2010), <http://www.nelp.org/publication/working-without-laws-a-survey-of-employment-and-labor-law-violations-in-new-york-city/> pág. 27.
- <sup>13</sup> Benjamin Harris y Melissa Kearney, *The ‘Ripple Effect’ of a Minimum Wage Increase on American Workers* (2014), <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2014/01/10/the-ripple-effect-of-a-minimum-wage-increase-on-american-workers/>
- <sup>14</sup> Análisis de la OLPS de los datos de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense, obtenidos de la Muestra Integrada de Microdatos de Uso Público (Integrated Public Use Microdata Sample, IPUMS) de los Estados Unidos, Universidad de Minnesota, [www.ipums.org](http://www.ipums.org).
- <sup>15</sup> Véase Bernhardt et ál. *Broken Laws, Unprotected Workers*, op.cit.
- <sup>16</sup> En 2015, el Departamento de Trabajo de EE. UU (U.S. Department of Labor). revisó su definición de “servicios de compañía”, que extendió las protecciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo a la mayoría de los trabajadores que brindan servicios de cuidado en el hogar. Véase el Título 29 del Código Federal de Reglamentaciones (CFR), parte 552, disponible en <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2017-title29-vol3/xml/CFR-2017-title29-vol3-part552.xml>; véase también, “Home Care Workers Can Finally Claim Victory”, *New York Times*, 2 de julio de 2016.
- <sup>17</sup> La Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos, Declaración n.º A01470B, S-2311-E (sesión registr. de 2009-2010) enmendó varias leyes existentes: Ley Ejecutiva de Nueva York § 296-b (para abordar las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo); Ley Laboral de Nueva York §§ 2, 161 y 170 (para incluir la definición de trabajadores domésticos dentro de la Ley Laboral y ampliar la compensación por día de descanso, licencia remunerada y horas extras para que incluya a los empleados domésticos) y la Ley de Compensación a Trabajadores de Nueva York §§ 201(5)(6)(A) (para extender la cobertura a los trabajadores domésticos).

<sup>18</sup> Departamento de Salud (Department of Health, DOH). *Home Care Worker Wage Parity Minimum Rate of Total Compensation* (2017): [https://www.health.ny.gov/health\\_care/medicaid/redesign/mrt61/2017-10-31\\_ww\\_parity\\_min\\_nyc.htm](https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/redesign/mrt61/2017-10-31_ww_parity_min_nyc.htm)

<sup>19</sup> Después de varias impugnaciones legales, en 2017, los tribunales de apelación de Nueva York emitieron decisiones que rechazaban la interpretación del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York y dictaminaron que los empleados que trabajan turnos de 24 horas deben ser remunerados por todas las horas trabajadas. Véase *Tokhtaman v. Human Care*, 149 A.D.3d 476, 477 (1.º Dep. 11 de abril de 2017); *Andreyeyeva v. New York Health Care*, 153 A.D.3d 1216, 1218-19 (2.º Dep. 13 de sept. de 2017); y *Moreno v. Future Care Health Servs.*, 153 A.D.3d 1254, 1255 (2.º Dep. 13 de sept. de 2017). En respuesta a estas decisiones, el Departamento de Trabajo del Estado emitió una Orden de Salario de Emergencia que codificaba la exclusión de los descansos para dormir y comer de las “horas trabajadas”. En 2018, las organizaciones de trabajadores presentaron una nueva impugnación legal a la Orden de Salario de Emergencia, pero aún no se ha adoptado una decisión al momento de este escrito.

<sup>20</sup> 1199SEIU está actualmente involucrado en poner a prueba una categoría de trabajo de Asistente avanzado de cuidado y servicio en el hogar. Para obtener más información sobre esta iniciativa, consulte lo siguiente: Departamento de Salud (DOH). *Advanced Home Health Aides* (2017): [https://www.health.ny.gov/facilities/home\\_care/advanced\\_home\\_health\\_aides/](https://www.health.ny.gov/facilities/home_care/advanced_home_health_aides/)





