

Elevar los estándares del trabajo remunerado de cuidado y servicio

PRIMER AÑO de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio de la Ciudad de Nueva York



NYC

Bill de Blasio
Mayor

**Consumer
Affairs**

Lorelei Salas
Commissioner

Elevar los estándares del trabajo remunerado de cuidado y servicio

PRIMER AÑO de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio de la Ciudad de Nueva York

Bill de Blasio
Alcalde

Lorelei Salas
Comisionada

© Marzo de 2018. Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York (New York City Department of Consumers Affairs, DCA).
Todos los derechos reservados.

Reconocimientos

El Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA) quiere agradecer a los numerosos socios que se indican a continuación, quienes han desempeñado un papel decisivo en el lanzamiento de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio (Paid Care Division) dentro de la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor & Policy Standards, OLPS) del DCA y en la información de su trabajo a lo largo de su primer año. El DCA está especialmente agradecido con todos aquellos que contribuyeron mediante la movilización y el apoyo a sus miembros y constituyentes para que participaran en talleres, capacitaciones, reuniones, paneles, audiencias, mesas redondas, encuestas y grupos de enfoque; y a través de la organización de eventos y el ofrecimiento de servicios de interpretación.

El DCA manifiesta su sincera gratitud a los miembros del Grupo de Trabajo de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio (señalados con un asterisco) por contribuir con su tiempo, visión y experiencia invaluable.

*1199SEIU United Healthcare Workers East	*Proyecto de Ley Nacional de Empleo (National Employment Law Project)
*Adhikaar	Empoderamiento de la Comunidad de Nuevos Inmigrantes (New Immigrant Community Empowerment)
Bedford Stuyvesant Restoration Corporation	NMIC (Northern Manhattan Improvement Corporation)
*Carroll Gardens Association	*Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights)
*Programa de Desarrollo Cooperativo de Center for Family Life	*Unidad del Alcalde para Asuntos de la Comunidad de la Ciudad de Nueva York (NYC Mayor's Community Affairs Unit)
*Cooperative Home Care Associates	*Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la Ciudad de Nueva York (Mayor's Office of Immigrant Affairs)
*Damayan Migrant Workers Association	*PHI (Paraprofessional Healthcare Institute)
Domestic Workers United	*The Worker Institute de Cornell
El Centro del Inmigrante	*Capítulo de Nueva York We Dream in Black
Golden Steps Elder Care Cooperative	*Proyecto de Justicia Laboral (Worker's Justice Project)
*Hand in Hand: The Domestic Employers Network	
*Jews for Racial & Economic Justice	
*Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar (National Domestic Workers Alliance)	

Agradecemos a los numerosos funcionarios electos de la ciudad de Nueva York que han apoyado y se han asociado con la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio del DCA, incluidos los actuales miembros del Consejo Fernando Cabrera, Margaret S. Chin, Andrew Cohen, Chaim M. Deutsch, Daniel Dromm, Ben Kallos, Brad Lander, Stephen T. Levin, Antonio Reynoso, Ydani Rodriguez, Deborah Rose, Helen Rosenthal, Mark Treyger, Paul Vallone, Jimmy Van Bramer; a Melissa Mark-Viverito, expresidente del Consejo, y a Annabel Palma; a Gail Brewer, presidente del distrito de Manhattan; y a Eric L. Adams, presidente del distrito de Brooklyn.

Este informe se ha elaborado, en parte, a partir de datos de la Encuesta de Trabajadores Remunerados de Cuidado y Servicio (Paid Care Worker Survey), diseñada e implementada por el DCA en colaboración con The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York y la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la Ciudad de Nueva York. Agradecemos especialmente a K.C. Wagner y Sanjay Pinto de The Worker Institute de Cornell, investigadores secundarios de la encuesta. Pinto y sus colegas tuvieron la gentileza de proporcionar datos de la Encuesta de Empleo Doméstico de Nueva York (New York Domestic Employment Survey), que también utilizamos en este informe. La Encuesta de Empleo Doméstico de Nueva York es una colaboración entre Hand in Hand: The Domestic Employers Network, Yasamin Miller Group, Castleton Polling Institute e investigadores de The Worker Institute de Cornell y la Universidad de Fordham.

Muchas gracias a la profesora Ruth Milkman de del Centro de Posgrado de CUNY (The City University of New York) y a sus estudiantes, Kristen Cribbs, Jane Guskin, Anna Zhelnina, Wenjuan Zheng, así como a la Dra. Nemu Joshi por ayudar con la investigación de los grupos de enfoque que tiene un papel relevante en este informe. La publicación complementaria, *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* de Ruth Milkman en colaboración con el DCA, se centra exclusivamente en la investigación de los grupos de enfoque.

Agradecemos al personal del DCA que contribuyó en la redacción y publicación de este informe: Claudia Henriquez, Ksenya Hentisz, Sam Krinsky, Gillian Stoddard Leatherberry, Jill Maxwell, Leah Obias, Margaret K. O'Hora, Artee Perumal, Brittany Rawlinson, Liz Vladeck, como también Hsiu Mei Cheung, Yi Seul Chun, Debra Halpin y Abigail Lootens. Muchos otros miembros del personal contribuyeron con el trabajo de la División durante el año pasado, en especial Steven Kelly, Mahogany Linebarger y Felice Segura. Sin la dedicación de tantos colaboradores, este informe no sería posible.

Finalmente, el DCA agradece a todos los trabajadores de cuidado y servicio que trabajaron con nosotros durante el año pasado, ya sea a través de reuniones, grupos de enfoque, investigaciones de la Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad o de otras maneras. Su participación ha contribuido en gran medida al desarrollo de la División en esta etapa inicial. Este informe está dedicado a ellos.

Siglas

DCA	Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs)
DFTA	Departamento para los Adultos Mayores (Department for the Aging)
DWBOR	Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos (Domestic Workers' Bill of Rights) (Estado de Nueva York)
FLSA	Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act)
HRA	Administración de Recursos Humanos (Human Resources Administration)
LHCSA	Agencia Autorizada de Servicios de Atención Domiciliaria (Licensed Home Care Services Agency)
MOIA	Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante (Mayor's Office of Immigrant Affairs)
NDWA	Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar (National Domestic Workers Alliance)
NLRB	Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board)
NYSDOL	Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (New York State Department of Labor)
OLPS	Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor Policy & Standards)
PHI	Paraprofessional Healthcare Institute
PSL	Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad (Paid Sick Leave Law)
SEIU	Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union)
La Comisión	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights)

Definiciones

Los **asistentes de cuidado en el hogar** ayudan a las personas mayores y a las personas con discapacidades a realizar tareas cotidianas, incluidas las actividades de la vida diaria (por ejemplo, comer, bañarse, vestirse, ir al baño y desplazarse) y las actividades instrumentales de la vida diaria (por ejemplo, preparar las comidas, hacer las compras, manejar los electrodomésticos, ocuparse de las finanzas personales y encargarse de la limpieza de la casa). En la mayoría de los casos, los asistentes de cuidado en el hogar han completado entre 40 y 75 horas de capacitación para obtener certificaciones como asistentes para los servicios de salud en casa (Home Health Aides, HHA) o asistentes para el cuidado personal (Personal Care Aides, PCA), aunque las dos certificaciones abarcan diferentes tareas permitidas y la certificación de HHA proporciona mayor experiencia¹. Los HHA ayudan con tareas relacionadas con la salud, como medir y registrar la temperatura y la presión arterial o ayudar con el uso y mantenimiento del equipo médico. Los asistentes de cuidado en el hogar (los HHA, PCA y asistentes no certificados que son menos habituales) a veces también se conocen como “cuidadores de ancianos”, “cuidadores” o por sus certificaciones: “asistente para los servicios de salud en casa” o “asistente para el cuidado personal”.

El **personal para el servicio de limpieza de la casa** se encarga de limpiar y mantener las casas de los clientes. Las responsabilidades normalmente incluyen barrer, fregar el suelo, pasar la aspiradora, limpiar superficies, lavar los platos y la ropa, poner las cosas en su sitio y hacer las camas.

Las **niñeras** proporcionan cuidado y supervisión para los niños, principalmente en el hogar del niño. Las responsabilidades suelen incluir alimentar, transportar, supervisar, jugar con los niños, preparar las comidas, disciplinar y proporcionar asesoramiento moral, ayudar con las tareas y limpiar la casa.

Trabajador doméstico es un término que se utiliza para describir a una persona empleada en un hogar o residencia para cuidar a un niño, servir como acompañante de una persona enferma o anciana, o realizar otros servicios domésticos. El cargo se aplica habitualmente al personal para el servicio de limpieza de la casa y a las niñeras, aunque a los trabajadores de cuidado en el hogar a veces también se los llama trabajadores domésticos.

Índice

Mensaje de la comisionada Lorelei Salas	7
Resumen ejecutivo	8
Introducción	9
I. Si bien la importancia de los trabajadores de cuidado y servicio para la sociedad está creciendo, siguen siendo algunos de los miembros más vulnerables de esta	11
<i>Los trabajadores de cuidado y servicio constituyen un segmento grande y creciente de la fuerza laboral de la ciudad de Nueva York</i>	11
<i>Los trabajadores de cuidado y servicio son en su gran mayoría mujeres inmigrantes de color con bajos ingresos</i>	11
II. El trabajo de cuidado y servicio es simplemente un llamado para algunos y un trabajo para todos	21
<i>El trabajo físico y emocional que implica el trabajo de cuidado y servicio es difícil</i>	21
<i>Los salarios bajos, las horas impredecibles y las violaciones de las leyes laborales son algo muy común para los trabajadores de cuidado y servicio</i>	22
III. Los trabajadores de cuidado y servicio han ganado victorias significativas en los últimos años para establecer nuevos derechos legales	25
IV. La frecuente violación de los derechos de los trabajadores de cuidado y servicio sigue siendo un desafío apremiante para elevar los estándares del trabajo de cuidado y servicio	29
<i>El empleo a través de agencias proporciona importantes protecciones y oportunidades que han facilitado el acceso a los derechos, pero estos no siempre están al alcance de los trabajadores</i>	30
<i>El empleo directo en el hogar es a menudo invisible para el gobierno, lo que priva a los trabajadores de importantes protecciones</i>	32
V. El establecimiento de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio es el logro más reciente de los trabajadores de cuidado y servicio para alcanzar estándares más altos en sus industrias	35
VI. Conclusión	41
Notas finales	42
Apéndices	
Apéndice A: Estándares modelo para los empleos remunerados de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York.....	49
Apéndice B: Lista de miembros del grupo de trabajo remunerado de cuidado y servicio	52
Apéndice C: Métodos utilizados para identificar a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio dentro de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense	53

Mensaje de la comisionada Lorelei Salas

Este informe tiene un significado especial para mí. Los testimonios intensos de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio sobre las luchas que enfrentan para que su trabajo reciba el reconocimiento que merece me conmueven de una manera muy personal.

Pasé casi cinco años trabajando como niñera cuando me mudé a los Estados Unidos. Durante ese tiempo, trabajé con tres familias diferentes cuidando a sus hijos y haciendo las tareas domésticas. Tuve mucha suerte de encontrar trabajo con personas que se preocupaban por mí y valoraban mi trabajo, pero conocía a muchas otras niñeras que no tenían la misma experiencia. Las historias que leerán en este informe son también las de mi madre y mi hermana, quienes trabajaron como niñeras durante muchos años, y la de mi abuela, quien trabajó como asistente para los servicios de salud en casa hasta que se jubiló hace apenas unos años.

Unos años después de ser niñera y graduarme de la facultad de leyes, continué supervisando el cumplimiento de las leyes laborales en el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. En esa función, se me encomendó la aplicación de la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos. En ese momento, habíamos establecido un proceso acelerado para que estas quejas tuvieran prioridad y se manejaran cuidadosamente, ya que sabíamos que el cumplimiento presentaría varios desafíos. La relación entre el empleador y el empleado a menudo se complica por el profundo apego que los trabajadores remunerados de cuidado y servicio desarrollan por aquellos a quienes cuidan todos los días. No solo me ganaba la vida cuidando a los hijos de otras personas, sino que crecí queriéndolos y extrañándolos cuando ya no formaban parte de mi vida. La intimidad que surge de este tipo de relación laboral disimula el hecho de que la familia es su empleador y su hogar es su lugar de trabajo, y que usted tiene derechos y ellos tienen obligaciones con usted.

Con la creación de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio de la ciudad, tenemos una oportunidad única de liderar el país en el establecimiento de estándares modelo que devolverán la dignidad a una fuerza laboral que tradicionalmente ha sido excluida de las protecciones laborales. Como parte del Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA) y su Oficina de Normas y Asuntos Laborales, la División ya ha beneficiado a miles de trabajadores remunerados de cuidado y servicio a través de programas de difusión y eventos, investigaciones de quejas sobre licencias pagas por ausencia laboral debido a enfermedad e investigaciones enfocadas en agencias de cuidado en el hogar. Este importante trabajo promueve la misión del DCA: proteger y mejorar la vida económica diaria de los neoyorquinos para crear comunidades prósperas. En los próximos meses, examinaremos con mayor profundidad las propuestas de políticas que mejorarán aún más las condiciones laborales de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio y abordarán su salud financiera.

Los trabajadores remunerados de cuidado y servicio han obtenido muchas victorias en los últimos años, pero incluso las protecciones legales existentes no están garantizadas en la práctica. No podemos descansar hasta que todos los que cuidan de nosotros, de nuestros hijos y de nuestros padres reciban el cuidado que merecen. Esto requerirá intervenciones críticas y las recomendaciones de este informe, desarrollado en colaboración con los miembros del Grupo de Trabajo de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio, son solo el comienzo.



Lorelei Salas
Comisionada
Departamento de Asuntos del Consumidor

Resumen ejecutivo

Principalmente mujeres de color e inmigrantes, los asistentes de cuidado en el hogar, el personal para el servicio de limpieza de la casa y las niñeras son los trabajadores remunerados de cuidado y servicio que juegan un papel esencial en la economía dinámica de la ciudad de Nueva York. Los neoyorquinos encomiendan a estos trabajadores el cuidado de sus seres queridos cuando no pueden hacerlo por sí mismos. Los trabajadores de cuidado y servicio están ahí cuando los niños dan sus primeros pasos, alimentan a los padres que antes preparaban las cenas familiares, y se aseguran de que las personas que necesitan ayuda para salir de sus hogares reciban aire fresco y luz solar.

A pesar de la importancia vital de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio para el funcionamiento diario de la ciudad y su economía, las condiciones de trabajo de los trabajadores de cuidado y servicio a menudo les impiden cuidar de sus propios seres queridos de la misma manera en que cuidan de los demás. Los trabajadores de cuidado y servicio rara vez reciben un salario básico sostenible y tienen empleos inestables y temporarios. Con frecuencia, el público, sus empleadores e incluso sus clientes no aprecian sus contribuciones. Escondidos en casas privadas fuera de la vista del público y trabajando solos, los trabajadores de cuidado y servicio son especialmente vulnerables a días largos y emocionalmente agotadores, a compensaciones que son insignificantes en comparación con el valor de su trabajo y a la negación de las protecciones y los derechos más básicos en el lugar de trabajo.

En un esfuerzo por abordar de mejor manera las distintas necesidades de los trabajadores de cuidado y servicio, en febrero de 2017, la ciudad de Nueva York abrió la primera División de Trabajadores de Cuidado y Servicio de su clase dentro del Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA). La División de Trabajadores de Cuidado y Servicio forma parte de la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del DCA y es la única oficina gubernamental en los Estados Unidos encargada de elevar los estándares laborales en las industrias de cuidado y servicio. Con el objetivo de cumplir con este mandato desafiante pero fundamental, la División trabaja en colaboración con organizaciones de trabajadores remunerados de cuidado y servicio, empleadores y otras partes interesadas. El enfoque de la División es interdisciplinario: participa en el desarrollo de políticas, la difusión y la educación de los trabajadores y los empleadores, la admisión y la remisión a recursos externos para los trabajadores remunerados de cuidado y servicio, y la investigación original. La División también se apoya en los recursos del DCA y en su autoridad para el cumplimiento, incluido el cumplimiento de la Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad (PSL) de la ciudad de Nueva York, para satisfacer las necesidades de los trabajadores de cuidado y servicio y promover su importante trabajo.

Al finalizar el primer año de funcionamiento de la División, este informe ofrece un análisis de lo que se ha aprendido, un panorama general de sus logros y una hoja de ruta para las medidas que tiene previsto adoptar en los próximos años. En particular, en el informe se detallan las estrechas asociaciones que la División ha fomentado con las agencias, las instituciones académicas, y los grupos de organización y promoción de la ciudad. Estas asociaciones han culminado en la adopción de estándares modelo para los empleos de cuidado y servicio.

El trabajo de la División también incluye investigaciones proactivas sobre posibles violaciones de PSL en numerosas agencias de cuidado en el hogar, lo cual involucra aproximadamente a 30,000 trabajadores. Además, en colaboración con la profesora Ruth Milkman de la City University of New York, CUNY, el DCA publicará los resultados de un año de investigación de grupos de enfoque a través de la publicación complementaria, *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*. Esta publicación saca conclusiones a partir de debates con 115 trabajadores de cuidado y servicio sobre su trabajo.

El informe también transmite las recomendaciones de las partes interesadas para futuras medidas de la ciudad a favor de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio, e identifica las áreas de trabajo prioritarias de la División de aquí en adelante. En 2018, la División continuará sus actividades de difusión y educación en asociación con los grupos que organizan y prestan servicios a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio, evaluará las maneras en que su programa de servicios legales puede responder mejor y abordar los desafíos específicos del cumplimiento de las leyes en los entornos de trabajo de cuidado y servicio, hará cumplir con firmeza la PSL en las industrias de cuidado y servicio, y trabajará con las partes interesadas para identificar nuevas políticas que la ciudad podría adoptar para elevar los estándares existentes en los trabajos de cuidado y servicio.

Introducción

Los términos “trabajador remunerado de cuidado y servicio” y “trabajador de cuidado y servicio” hacen referencia a los trabajadores que proporcionan servicios que satisfacen las necesidades diarias de salud, bienestar, mantenimiento y protección de otra persona. Con mayor frecuencia, los trabajadores se refieren a sí mismos con el término específico del sector que aquellos a quienes brindan atención también usan comúnmente: asistentes para los servicios de salud en casa, personal para el servicio de limpieza de la casa y niñeras. Su trabajo requiere una estrecha interacción física y emocional con quien recibe el cuidado, así como con su familia. Los trabajadores de cuidado y servicio suelen sentirse muy satisfechos con su trabajo, un tema que se destacó mucho en los grupos de enfoque realizados por el DCA durante el año pasado.

Si bien cada sector del trabajo de cuidado y servicio es exclusivo, la naturaleza íntima del trabajo de cuidado y servicio y el lugar donde se realiza implican que los trabajadores de cuidado y servicio se enfrenten a dificultades y recompensas comunes y diferentes de las de otros tipos de trabajo. Los trabajadores de cuidado y servicio son similares entre sí en otro aspecto: se aseguran de que todos los neoyorquinos cumplan con las obligaciones esenciales que tienen con sus seres queridos, permiten que esos neoyorquinos vayan a trabajar y mantienen la economía en marcha. El diecinueve (19) por ciento de los hogares de la ciudad de Nueva York dependen de trabajadores de cuidado y servicio para satisfacer las necesidades de sus familias, más comúnmente para la limpieza del hogar (10 %), seguido por el cuidado en el hogar (5 %) y los servicios de niñeras (4 %)².

Este informe, el primero publicado por la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio, incluye un resumen del trabajo de cuidado y servicio remunerado en la ciudad de Nueva York; las operaciones y los logros de la División en 2017, incluidos los estándares modelo para los empleos remunerados de cuidado y servicio, adoptados en colaboración con el Grupo de Trabajo de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio; y los planes de medidas para 2018 y para el futuro.

*Estoy muy orgullosa del trabajo que hago...
Hice que alguien se sintiera cómodo, estuviera limpio, no sintiera dolor o se sintiera cuidado...
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.*

— Asistente de cuidado en el hogar

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.

— Personal para el servicio de limpieza de la casa

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.

— Niñera

Fuente: Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. *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.* Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. 27 de marzo de 2018.

Fuentes de datos para el informe

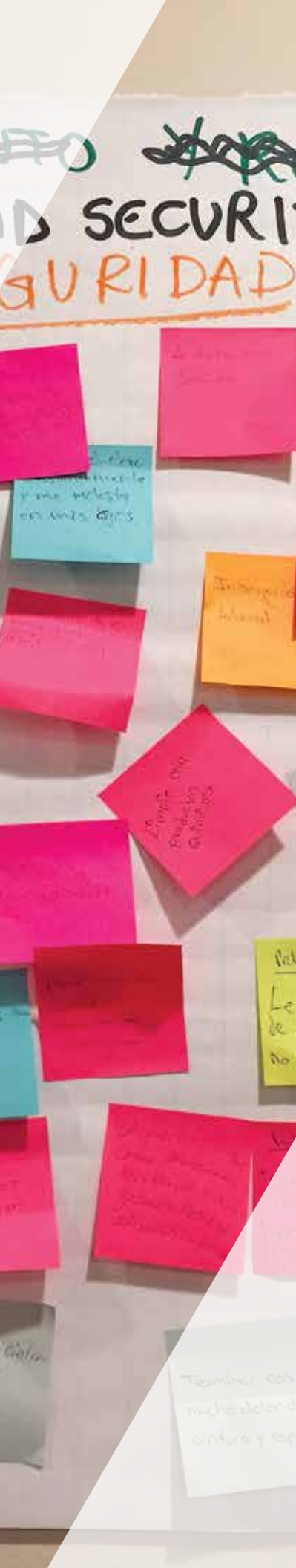
Este informe está elaborado a partir de dos investigaciones originales.

Con el objetivo de recopilar las perspectivas de los trabajadores de cuidado y servicio sobre sus vidas y trabajos, el DCA llevó a cabo 12 debates de grupos de enfoque con un total de 115 asistentes de cuidado en el hogar, niñeras y personal para el servicio de limpieza de la casa en colaboración con la profesora Ruth Milkman de CUNY. El DCA se asoció con diversas organizaciones para reclutar participantes, incluidos centros de trabajadores, cooperativas, sindicatos y organizaciones de servicios sociales. Los grupos de enfoque estuvieron conformados por entre dos (2) y quince (15) participantes y se realizaron en los cinco distritos. En este informe se hace referencia a los resultados de esta investigación, pero se exploran en mayor detalle en la publicación complementaria, *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*³.

El DCA también colaboró con The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar (NDWA), la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (La Comisión) y la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante (MOIA) de la Ciudad de Nueva York para diseñar una encuesta de los trabajadores de cuidado y servicio⁴. La profesora Milkman también participó en la revisión de la encuesta. Junto con estos socios, el DCA administró la encuesta en tres reuniones a gran escala de trabajadores de cuidado y servicio, y también en los debates de los grupos de enfoque. Si bien las transcripciones de los grupos de enfoque y los datos de la encuesta proporcionan información útil sobre la población que participa en la investigación y los eventos de la División, estas fuentes no son necesariamente representativas de la población general de trabajadores de cuidado y servicio de la ciudad de Nueva York.

Este informe también se apoya en gran medida en la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de U.S. Census Bureau (Oficina del Censo de los Estados Unidos)⁵. Se proporcionan más detalles en el Apéndice C.





I. Si bien la importancia de los trabajadores de cuidado y servicio para la sociedad está creciendo, siguen siendo algunos de los miembros más vulnerables de esta.

Los trabajadores de cuidado y servicio constituyen un segmento grande y creciente de la fuerza laboral de la ciudad de Nueva York.

La fuerza laboral remunerada de cuidado y servicio de la ciudad de Nueva York es grande y está creciendo. Durante la última década, el número de neoyorquinos que informaron tener un empleo de cuidado y servicio como su trabajo principal creció de 176,000 a 202,000, un aumento de 26,000 (15 %)⁶. Esto se compara con un crecimiento del 10 por ciento de la fuerza laboral total⁷.

Tabla 1. Empleos remunerados de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York

	Número	Porcentaje
Asistentes de cuidado en el hogar	166,840	82.4 %
Personal para el servicio de limpieza de la casa	21,470	10.6 %
Niñeras	14,173	7 %
Total	202,483	100 %

Fuente: Análisis de los autores de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2016, obtenida 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.

El crecimiento de la industria de cuidado y servicio se ha concentrado en el sector del cuidado en el hogar. Se espera que esta tendencia continúe. Según las proyecciones a largo plazo más recientes del estado de Nueva York, los asistentes para los servicios de salud en casa y para el cuidado personal son los dos empleos en la ciudad de Nueva York que se espera que sumen el mayor número de trabajos nuevos⁸. El aumento previsto del número de trabajadores en el sector del cuidado en el hogar estará impulsado por la demanda. Los analistas estiman que para el año 2040, la ciudad de Nueva York albergará a 1.4 millones de adultos mayores y que el 70 por ciento de esta población requerirá cuidado a largo plazo (es decir, un hogar de ancianos o cuidado en el hogar) en algún momento de su vida⁹. Además, hay una tendencia arraigada a favor del cuidado domiciliario en vez del cuidado institucional¹⁰.

En contraste, se han registrado disminuciones modestas en el número de niñeras y personal para el servicio de limpieza de la casa¹¹. Incluso 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 panorama laboral de la ciudad en el futuro cercano.

Los trabajadores de cuidado y servicio son en su gran mayoría mujeres inmigrantes de color con bajos ingresos.

Históricamente, la visión de la sociedad de las mujeres como “cuidadoras por naturaleza” ha permitido delegar toda la responsabilidad del cuidado dentro del hogar a las mujeres, incluidas las tareas domésticas, el cuidado de los niños y el cuidado de los miembros de

la familia, ancianos o discapacitados¹². Además, la visión de la sociedad de los hombres como el “sostén de la familia” y de las mujeres como las “amas de casa” ha llevado a que este trabajo de cuidado y servicio, a menudo caracterizado como trabajo “de mujeres”, se considere necesario pero carente de valor económico¹³. De este modo, el trabajo no remunerado de las mujeres dentro del hogar ha llegado a ser visto como una función “natural” del género de una trabajadora y como un deber de la trabajadora de cuidado y servicio hacia la familia (y, por extensión, hacia la sociedad). Estas suposiciones acentúan y fueron acentuadas por el acceso históricamente limitado de las mujeres a oportunidades laborales fuera de su propio hogar. En combinación con el acceso limitado de las mujeres a empleos fuera del hogar, la percepción del trabajo de cuidado como una responsabilidad “natural” de las mujeres ha generado una fuerza laboral de cuidado y servicio que se ha mantenido en su gran mayoría compuesta por mujeres, mal remunerada y subvalorada a lo largo de la historia de los Estados Unidos¹⁴.

Además, dada la racialización del trabajo de cuidado y servicio a lo largo de la historia, desde los esclavos que cuidaban del hogar y los niños hasta las mujeres de color que realizaban trabajos domésticos poco remunerados para las mujeres blancas¹⁵, el vínculo entre la devaluación de las mujeres de color y la devaluación del trabajo de cuidado y servicio no resulta nada sorprendente.

El impacto físico, emocional y psicológico del trabajo de cuidado y servicio significa que este es a menudo un “último recurso” para muchos que no tienen acceso a otras oportunidades laborales. Como consecuencia, la fuerza laboral de cuidado y servicio sigue estando compuesta de manera desproporcionada por mujeres, mujeres de color y mujeres inmigrantes¹⁶.

En el último censo, las mujeres representaban el 90 por ciento de la fuerza laboral de cuidado y servicio a nivel nacional y el 94 por ciento en la ciudad de Nueva York, niveles similares a los observados en los últimos 80 años¹⁷. En contraste, el trabajo de cuidado y servicio como proporción del empleo de las mujeres en la ciudad de Nueva York ha disminuido y fluido, y pasó del 15 por ciento de participación de las mujeres en la fuerza laboral en 1930 a un mínimo del 2 por ciento en 1990 y luego subió a un 8 por ciento en la actualidad (véase la Figura 1 de la página 13 y la Tabla 3 de la página 18). Esta tendencia puede explicarse mediante dos factores clave:

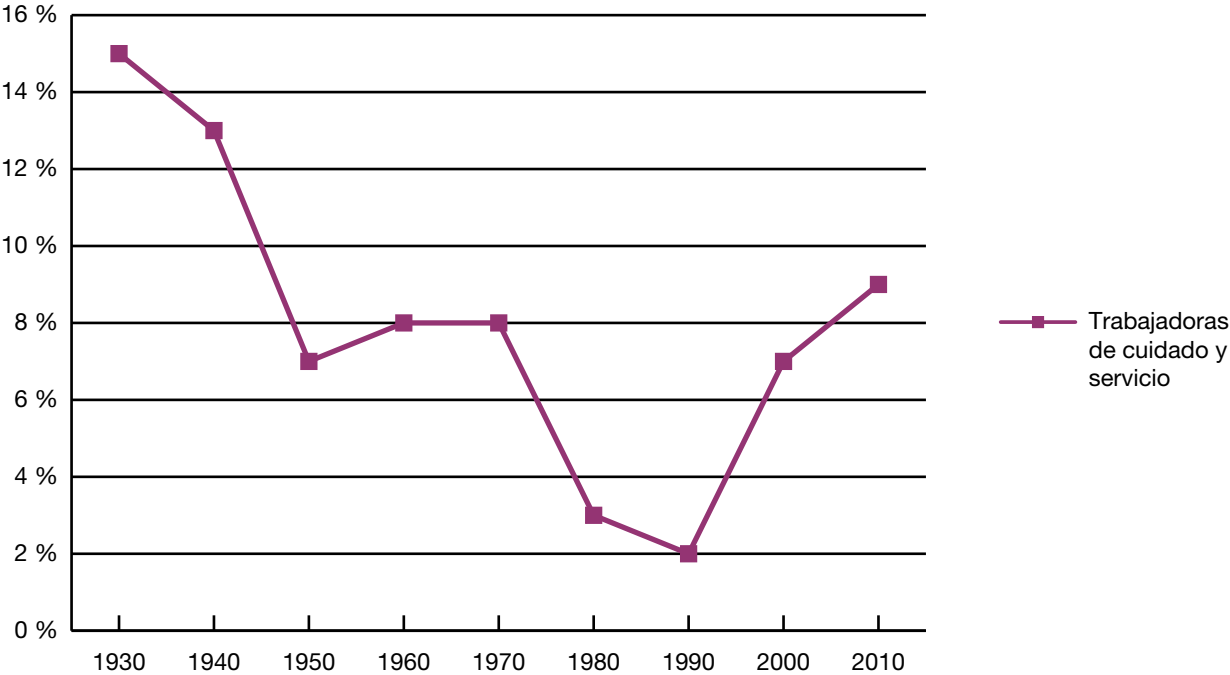
1. La disminución de la proporción de los trabajos de cuidado y servicio que abarcaban el empleo general de las mujeres entre 1930 y 1990 se debió en gran medida al acceso por parte de las mujeres a una mayor variedad de ocupaciones.
2. Es muy probable que el retroceso desde 1990 se deba al aumento de la demanda de servicios de cuidado en el hogar (en sí mismo una consecuencia del envejecimiento de la población y del aumento de la financiación pública para el trabajo de cuidado y servicio, principalmente a través de Medicaid).

Si bien la fuerza laboral de cuidado y servicio siempre ha estado compuesta predominantemente por mujeres, ha habido importantes variaciones raciales y étnicas a lo largo de los años. A medida que las mujeres blancas nacidas en los Estados Unidos comenzaron a adoptar otras formas de trabajo, su representación en la fuerza laboral de cuidado y servicio disminuyó significativamente. En 1930, las mujeres blancas representaban el 66.5 por ciento de la fuerza laboral de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York, valor que disminuyó a apenas el 10.2 por ciento en 2010. La demanda de trabajo doméstico fue satisfecha cada vez más por inmigrantes recientes y miembros de grupos raciales y étnicos con acceso limitado a otras oportunidades laborales, lo que provocó un cambio considerable en la composición racial y étnica de la fuerza laboral de cuidado y servicio (véase la Figura 2 de la página 13).

De estos grupos raciales y étnicos, los afroamericanos representaban la mayoría de las trabajadoras de cuidado y servicio. En la ciudad de Nueva York, las mujeres afroamericanas superaron por primera vez a las mujeres blancas como el grupo más grande de trabajadoras de cuidado y servicio en la década de 1940. Desde entonces, la representación de las mujeres afroamericanas en la fuerza laboral de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York nunca fue menor al 30 por ciento, alcanzó un máximo del 60 por ciento en 1970 y disminuyó al 38 por ciento en 2010. Las mujeres afroamericanas permanecieron predominantes en la fuerza laboral de cuidado y servicio hasta 2010, cuando las mujeres hispanas se convirtieron en el grupo mayoritario dentro de la fuerza laboral de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York, una tendencia que se solidificó durante la década de 2000. En los datos más recientes, las trabajadoras hispanas representaban el 37 por ciento de la fuerza laboral de cuidado y servicio de la ciudad de Nueva York y las afroamericanas el 34 por ciento (véase la Tabla 2 de la página 15).

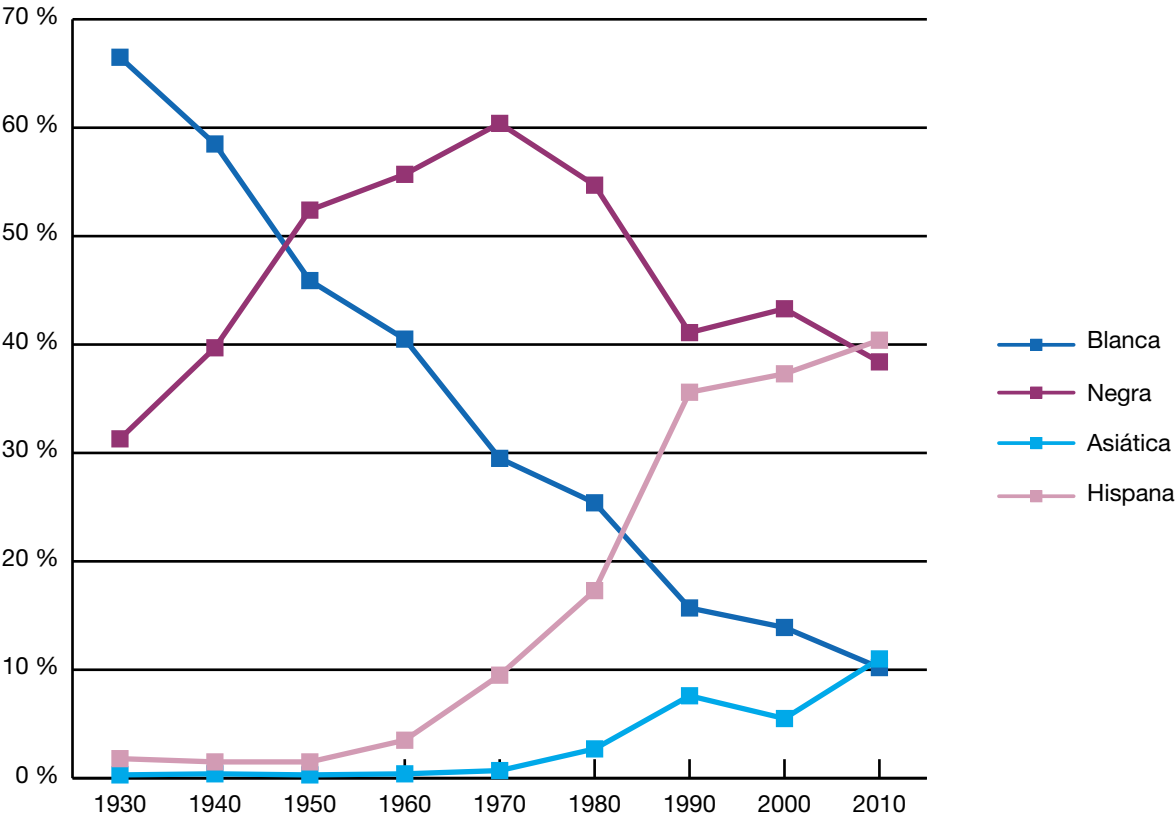
Por otra parte, la representación asiática dentro de la fuerza laboral de cuidado y servicio ha experimentado aumentos constantes. En 2010, la representación asiática en la fuerza laboral de cuidado y servicio era del 11 por ciento, lo que representaba un crecimiento lento pero constante desde el 1.8 por ciento de 1930.

Figura 1. Porcentaje de trabajadoras de cuidado y servicio con respecto a todas las trabajadoras de la ciudad de Nueva York entre 1930 y 2010



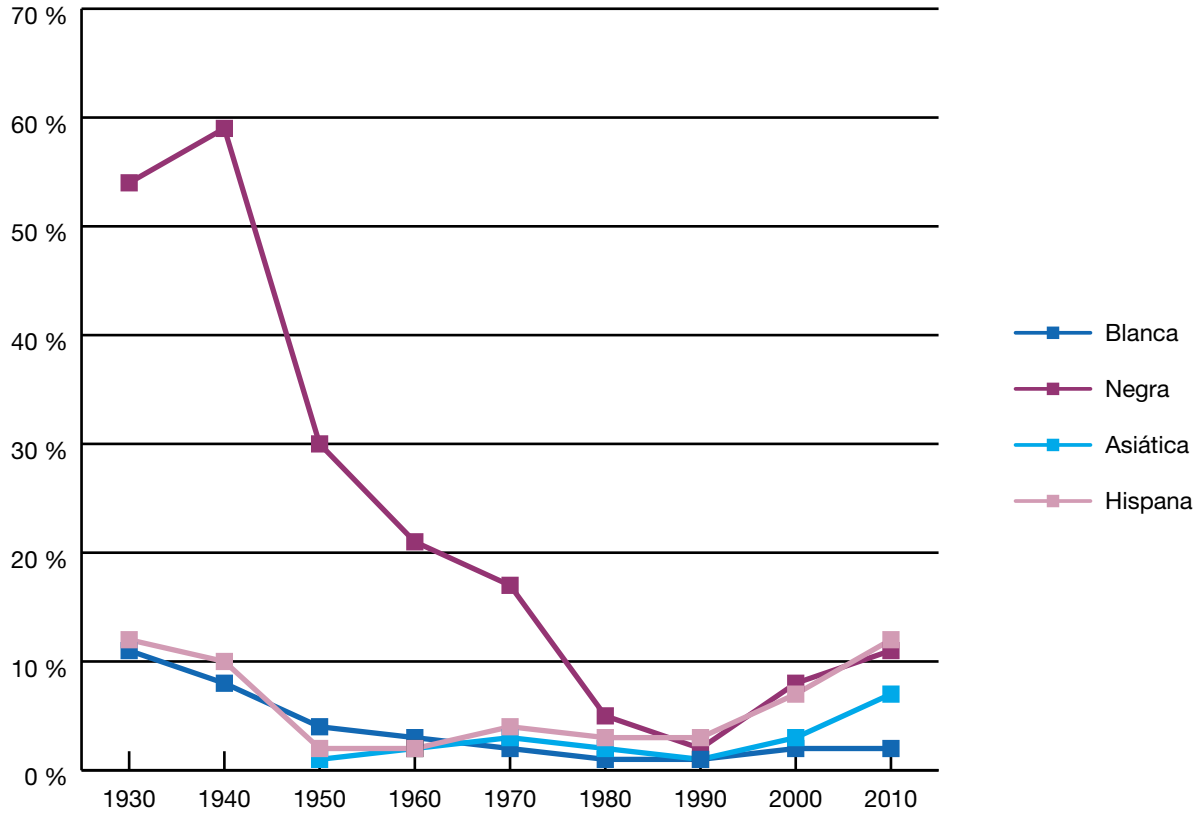
Fuente: Análisis de los autores del Censo Decenal, obtenido de IPUMS de los Estados Unidos, Universidad de Minnesota, www.ipums.org.

Figura 2. Composición racial y étnica de las trabajadoras de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York entre 1930 y 2010



Fuente: Análisis de los autores del Censo Decenal, obtenido de IPUMS de los Estados Unidos, Universidad de Minnesota, www.ipums.org.

Figura 3. Porcentaje de trabajadoras de cuidado y servicio con respecto a todas las trabajadoras de la ciudad de Nueva York dentro de los grupos raciales y étnicos seleccionados entre 1930 y 2010



Fuente: Análisis de los autores del Censo Decenal, obtenido de IPUMS de los Estados Unidos, Universidad de Minnesota, www.ipums.org.

Notas: La serie de trabajadoras de cuidado y servicio asiáticas comienza en 1950 debido a las limitaciones de los censos de 1930 y 1940.

Tabla 2. Características demográficas y sociales de los trabajadores de cuidado y servicio y de todos los trabajadores de la ciudad de Nueva York en 2016

	Asistentes de cuidado en el hogar	Personal para el servicio de limpieza de la casa	Niñeras	Total de trabajadores de cuidado y servicio	Total general de trabajadores
Trabajadores	166,840	21,470	14,173	202,483	4,385,056
Ingresos anuales (\$, promedio)	19,574	20,454	16,981	19,003	64,200
Ingresos del hogar					
Menos de \$25,000	25 %	25.6 %	22 %	24.9 %	9.7 %
\$25,000-\$50,000	30.4 %	23.3 %	25.8 %	29.4 %	17.8 %
>\$50,000-\$100,000	28.3 %	32.1 %	30.3 %	28.9 %	30.1 %
>\$100,000-\$150,000	10.5 %	10.3 %	9.2 %	10.4 %	18.4 %
>\$150,000-\$200,000	3 %	4.8 %	3 %	3.2 %	10 %
Más de \$200,000	2.7 %	3.8 %	9.8 %	3.3 %	13.9 %
Mujeres (%)	93.1 %	97.3 %	98.1 %	93.9 %	48.7 %
Lugar de nacimiento					
Nacido en el extranjero	79.1 %	88.9 %	67.4 %	79.3 %	45.2 %
Ciudadano naturalizado (nacido en el extranjero)	42.2 %	23.6 %	26.5 %	39.2 %	54.5 %
No ciudadano (nacido en el extranjero)	36.9 %	65.3 %	40.9 %	40.2 %	45.5 %
Distribución por edades					
18-29	9.2 %	10.7 %	28.3 %	10.7 %	24.9 %
30-39	15.4 %	22.4 %	10 %	15.8 %	25.9 %
40-49	23.6 %	31 %	20.2 %	24.1 %	20.6 %
50-59	28.4 %	20 %	34.9 %	28 %	17.7 %
60-69	20 %	11.7 %	6.7 %	18.2 %	9.1 %
+70	3.4 %	4.3 %	0 %	3.3 %	1.9 %

Tabla 2. Continuación

	Asistentes de cuidado en el hogar	Personal para el servicio de limpieza de la casa	Niñeras	Total de trabajadores de cuidado y servicio	Total general de trabajadores
Idioma					
Español	32.4 %	68.9 %	28.5 %	37.2 %	23.8 %
Inglés	34.8 %	18.2 %	50.5 %	33.7 %	51.7 %
Chino	8.8 %	2.1 %	3.1 %	7.4 %	5.7 %
Francés	7.1 %	1.6 %	2.5 %	5.9 %	2.8 %
Ruso	6.9 %	1.1 %	1.6 %	5.6 %	2.6 %
Africano subsahariano	4.8 %	0 %	2 %	3.9 %	1.1 %
Raza y origen étnico					
Hispanos de cualquier raza	34 %	67.7 %	31.6 %	37.4 %	27.1 %
Negros no hispanos	37.2 %	8.3 %	35 %	34 %	21 %
Asiáticos no hispanos	14 %	6.8 %	19.9 %	13.6 %	14.4 %
Blancos no hispanos	11.7 %	13.7 %	11.6 %	11.9 %	34.7 %
Otra raza no hispana	1.5 %	2.1 %	1.9 %	1.6 %	1 %
Raza mixta no hispana	1.5 %	1.4 %	0 %	1.4 %	1.7 %
Composición del hogar					
Hogar con un solo ingreso	34.7 %	39.4 %	34.9 %	35.2 %	32.7 %
Hogar con más de una familia	11.2 %	19.6 %	13.7 %	12.2 %	14.4 %
Hogar con múltiples generaciones					
Una generación	27.5 %	27.3 %	22.3 %	27.1 %	40.5 %
Dos generaciones	53.2 %	54.6 %	56.1 %	53.5 %	48.2 %
Tres o más generaciones	18.9 %	17.7 %	18 %	18.7 %	10.7 %

Tabla 2. Continuación

	Asistentes de cuidado en el hogar	Personal para el servicio de limpieza de la casa	Niñeras	Total de trabajadores de cuidado y servicio	Total general de trabajadores
Dependientes					
Hijos propios en el hogar	56.9 %	61.5 %	39.3 %	56.2 %	37.9 %
Hijos propios de menos de 5 años en el hogar	8.5 %	13.9 %	7.3 %	9 %	11.1 %
Seguro médico					
Seguro médico privado	45 %	28.9 %	39 %	42.8 %	69.6 %
Seguro médico público	54.1 %	44.4 %	45.8 %	52.5 %	24.7 %
Inscripción en un seguro médico	90.4 %	63.3 %	82.8 %	87 %	89.6 %
Estado financiero					
Por debajo del umbral de pobreza de la ciudad de Nueva York	26.1 %	35.4 %	29.2 %	27.6 %	17.9 %
Asistencia pública (SSI, AFDC, GA)	5.1 %	4 %	1.5 %	4.7 %	1.4 %
SNAP	37.1 %	33.6 %	22.7 %	35.7 %	15.5 %

Fuente: Análisis de los autores de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2016, obtenida de IPUMS de los Estados Unidos, Universidad de Minnesota, www.ipums.org y la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2015, Muestra de Microdatos de Uso Público ampliada por NYC Opportunity.

Notas: Los números son redondeados. El francés incluye el patois y el criollo de base francesa. Muestra restringida a la población de 18 años o más que informa una ocupación.

Definiciones: SSI significa Seguridad de Ingreso Suplementario (Supplemental Security Income). AFDC significa Ayuda a Familias con Hijos Dependientes (Aid to Families with Dependent Children). GA significa Asistencia General (General Assistance). SNAP significa Programa Asistencial de Nutrición Suplementaria (Supplemental Nutrition Assistance Program).

Tabla 3. Porcentaje de trabajadores de cuidado y servicio con respecto a todos los trabajadores de la ciudad de Nueva York dentro de las categorías sociales y demográficas seleccionadas en 2016

	Número	Asistentes de cuidado en el hogar	Personal para el servicio de limpieza de la casa	Niñeras	Total
Mujeres	2,136,754	6.4 %	0.8 %	0.6 %	7.8 %
Nacido en el extranjero	1,981,055	6 %	0.8 %	0.4 %	7.2 %
Ingresos del hogar					
Menos de \$25,000	426,428	7.9 %	1.1 %	0.5 %	9.5 %
>\$25,000-\$50,000	782,439	5.8 %	0.5 %	0.4 %	6.7 %
>\$50,000-\$100,000	1,321,342	3.3 %	0.4 %	0.3 %	4 %
>\$100,000-\$150,000	807,610	1.9 %	0.3 %	0.2 %	2.4 %
>\$150,000-\$200,000	440,083	1 %	0.2 %	0.1 %	1.3 %
Más de \$200,000	607,154	0.6 %	0.1 %	0.2 %	0.9 %
Distribución por edades					
18-29	1,091,011	1.2 %	0.1 %	0.3 %	1.6 %
30-39	1,135,219	2 %	0.4 %	0.1 %	2.5 %
40-49	903,853	4 %	0.7 %	0.3 %	5 %
50-59	775,917	5.6 %	0.5 %	0.6 %	6.7 %
60-69	396,998	6.4 %	0.5 %	0.2 %	7.1 %
+70	82,058	4.5 %	0.5 %	0 %	5 %
Raza y origen étnico					
Blancos no hispanos	1,523,209	1.1 %	0.1 %	0.1 %	1.3 %
Negros no hispanos	922,340	5.8 %	0.2 %	0.5 %	6.5 %
Asiáticos no hispanos	630,134	3.2 %	0.2 %	0.3 %	3.7%
Otra raza no hispana	45,375	5.6 %	1 %	0.6 %	7.2 %
Raza mixta no hispana	75,027	3.4 %	0.4 %	0 %	3.8 %
Hispanos de cualquier raza	1,188,971	4.1 %	1 %	0.4 %	5.5 %

Fuente: Análisis de los autores de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2016, obtenida 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.

Notas: Muestra restringida a la población de 18 años o más que informa una ocupación (Número = 4,396,470).

Tabla 4. Características de los hogares que reciben cuidados y servicios en la ciudad de Nueva York

	Cuidado en el hogar	Cuidado de niños	Servicios de limpieza	Total
Servicio contratado por el hogar	26.9 %	18.9 %	54.3 %	--
El encuestado conoce la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos	33 %	36 %	30 %	31.7 %
Raza y origen étnico del encuestado				
Blancos no hispanos	47.6 %	37.5 %	65.1 %	54.8 %
Negros no hispanos	28.6 %	18.8 %	8.4 %	15.9 %
Asiáticos no hispanos	7.1 %	3.1 %	7.2 %	6.4 %
Otra raza no hispana	2.4 %	6.3 %	1.2 %	2.6 %
Raza mixta no hispana	3.6 %	9.4 %	1.5 %	4.5 %
Hispanos de cualquier raza	11.9 %	26 %	14.5 %	15.9 %
Ingresos del hogar				
\$0-\$50,000	43 %	39 %	26 %	34 %
>\$50,000-\$150,000	46 %	32 %	46 %	43 %
Más de \$150,000	11 %	29 %	28 %	23 %
El encuestado o miembro de la familia desempeña un papel en la fijación del pago, las horas o el tiempo libre	53.3 %	84.9 %	67.7 %	67.3 %
Fuentes consultadas por el encuestado para establecer las condiciones de empleo				
Redes personales	54.2 %	75 %	42.9 %	53 %
Agencia de gobierno	25 %	21.4 %	4.8 %	13 %
Trabajador	16.7 %	35.7 %	58.7 %	44.4 %
Fuentes en línea	12.5 %	28.6 %	1.6 %	10.4 %

Fuente: Análisis de los autores de la Encuesta de Empleo Doméstico de Nueva York; para obtener más detalles, consulte Pinto S, Wernick L, Jacobson A, Sunshine N. "Mi casa es el lugar de trabajo de alguien: evaluar el empleo doméstico en el estado de Nueva York" (*My Home is Someone's Workplace: Re-envisioning Domestic Employment in New York State*) [Internet]. Junio de 2017 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: http://domesticemployers.org/wp-content/uploads/2017/06/Hand_in_Hand_Report_061217_web.pdf

Notas: Los encuestados son personas de 18 años o más que contratan servicios de cuidado para su propio hogar o el de un familiar u otra persona cercana: http://domesticemployers.org/wp-content/uploads/2017/06/Hand_in_Hand_Report_061217_web.pdf

Estos cambios en la composición racial y étnica de la fuerza laboral de cuidado y servicio han sido impulsados por el acceso gradual a más oportunidades profesionales fuera del hogar para las mujeres blancas y, más tarde, para las mujeres de color, además de los cambios en la composición racial y étnica de la población de la ciudad.

La fuerza laboral de la ciudad de Nueva York tiene un alto porcentaje de trabajadores nacidos en el extranjero (45 %) y los trabajadores remunerados de cuidado y servicio representan el 7.2 por ciento de ese grupo; la gran mayoría de los trabajadores de cuidado y servicio de la ciudad en la actualidad son nacidos en el extranjero (79 %) (véase las Tablas 2 y 3 de las páginas 15 y 18). Los trabajadores blancos nacidos en los Estados Unidos constituyen solo el 2.7 por ciento de los trabajadores de cuidado y servicio, aunque conforman el 26 por ciento de todos los trabajadores de la ciudad de Nueva York¹⁸. Al igual que muchos trabajadores nacidos en el extranjero en todas las profesiones, los trabajadores de cuidado y servicio nacidos en el extranjero a menudo se encuentran con barreras, como la discriminación, en la contratación y la promoción. Además, el hecho de haber nacido en el extranjero hace que sea más probable que los trabajadores de cuidado y servicio mantengan a la familia en el extranjero. El sesenta por ciento (60 %) de las personas que respondieron la encuesta del DCA informó haber enviado dinero a niños u otros familiares fuera de los Estados Unidos¹⁹.

Para gran parte del 40 por ciento de los trabajadores de cuidado y servicio de la ciudad de Nueva York que no son ciudadanos estadounidenses, el estado migratorio es una preocupación constante. Aquellos que carecen de una autorización federal de trabajo a menudo son excluidos de las oportunidades laborales, tienen acceso comprometido a la red de seguridad social y son canalizados hacia el empleo en negro como la única opción para ganarse la vida que no implica la divulgación de información personal al gobierno federal. Los organizadores y los trabajadores han informado que, al igual que otras industrias compuestas en gran medida por trabajadores indocumentados, la amenaza de deportación es una forma común de represalia, lo que provoca el temor generalizado de denunciar violaciones de derechos.

“Nos sacrificamos proporcionando un servicio muy necesario... Con lo que gano, honestamente, ni siquiera puedo pagar el alquiler... No sobrevivirás sin asistencia.”²¹

Debido a los salarios bajos, los trabajadores de cuidado y servicio enfrentan serios problemas financieros, incluida la incapacidad de cubrir las necesidades básicas propias y las de sus familias. De los trabajadores de la ciudad de Nueva York que son miembros de hogares con ingresos anuales inferiores a \$25,000, el 9.5 por ciento son trabajadores de cuidado y servicio. El cincuenta y nueve por ciento (59 %) de los trabajadores de cuidado y servicio que participaron en la encuesta del DCA informó haber tenido dificultades para cubrir los gastos; el veintidós por ciento (22 %) informó haber

tenido que pedir prestado o endeudarse en el último año para poder cubrir sus gastos²⁰. En las discusiones de los grupos de enfoque, los asistentes de cuidado en el hogar, las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa informaron el hecho de hacer frente a los bajos ingresos mediante préstamos, depender de programas gubernamentales y de beneficencia, y tener que vivir en espacios compartidos con demasiada gente.

En resumen, los trabajadores de cuidado y servicio son algunos de los trabajadores más vulnerables de la ciudad. Son mujeres de color pobres, la mayoría inmigrantes y muchas de ellas indocumentadas. Pueden tener acceso a oportunidades laborales limitadas fuera del trabajo de cuidado y servicio y, a su vez, tener menos poder de negociación con los empleadores. Sus perfiles demográficos contrastan bruscamente con los de las personas que reciben su cuidado, lo que acentúa la desigualdad de poder entre el trabajador y el empleador. El cincuenta y cinco por ciento (55 %) de las personas que reciben cuidados y servicios se identifican como blancos no hispanos, el dieciséis por ciento (16 %) como hispanos, el dieciséis por ciento (16 %) como negros no hispanos, el seis por ciento (6 %) como asiáticos no hispanos y el siete por ciento (7 %) como raza mixta no hispana u otras razas (véase la Tabla 4 de la página 19).

La población de neoyorquinos que reciben cuidados y servicios es diversa en términos de ingresos, aunque esto varía según el sector de cuidado y servicio. Los datos de encuestas recientes sugieren que los hogares de la ciudad de Nueva York que reciben cuidados en el hogar tienden a tener ingresos más bajos que los hogares que reciben servicios de limpieza o de niñeras, lo que refleja la mayor disponibilidad de financiamiento público para el cuidado en el hogar (véase la Tabla 4).



II. El trabajo de cuidado y servicio es simplemente un llamado para algunos y un trabajo para todos.

El trabajo físico y emocional que implica el trabajo de cuidado y servicio es difícil.

La combinación del trabajo físico y emocional involucrado en el trabajo de cuidado y servicio, y el hecho de que se lleve a cabo dentro de hogares privados, es quizás la característica distintiva que diferencia al trabajo de cuidado y servicio de otras formas de trabajo. La conexión personal entre el trabajador de cuidado y servicio y el receptor del cuidado forjada a través de este trabajo es también única y fundamental para el significado que muchos trabajadores sacan de este trabajo. Sin embargo, estas mismas características propias del trabajo de cuidado y servicio, su intimidad física y emocional, junto con la trivialización histórica del trabajo como “trabajo de mujeres” no remunerado, contribuyen a la percepción de que el trabajo de cuidado y servicio no es una profesión o un trabajo “real”²². En realidad, sin embargo, muchos trabajadores de cuidado y servicio se consideran profesionales. Y muchos trabajadores de cuidado y servicio continúan en ocupaciones de cuidado y servicio durante años, algunos durante toda su vida laboral.

Además, aunque los participantes de los grupos de enfoque generalmente informaron que la intimidad era un aspecto positivo del trabajo, no está exenta de desafíos, tanto físicos como emocionales. El trabajo es físicamente exigente, ya sea levantar a una persona mayor para que se bañe, empujar a un niño de 30 libras en una silla para bebés o fregar el piso sobre las manos y las rodillas. Y la intimidad emocional es difícil. Los académicos y

organizadores han notado que la demanda de “trabajo emocional” puede ser experimentada como una carga extra, lo cual presiona a los trabajadores a sentirse de ciertas maneras o a manejar lazos emocionales difíciles además de completar tareas específicas²³. Los bebés cuidados por niñeras empiezan la escuela y los ancianos fallecen. Los trabajadores de cuidado y servicio pueden experimentar la pérdida de una persona que recibe cuidados y servicios como una pérdida en su propia familia.

“Una amiga tuvo un paciente con demencia... 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’... ¡Y a mi amiga la están golpeando!”²⁹

En la ciudad de Nueva York, el costo físico de este trabajo comienza en el lugar donde se lleva a cabo: la casa privada. Debido a que los clientes a menudo viven lejos de los centros de transporte público, los trabajadores de cuidado y servicio tienden a experimentar desplazamientos demasiado extensos²⁴. Además, los trabajadores de cuidado y servicio pueden enfrentarse a peligros químicos en el trabajo, principalmente en la forma de productos de limpieza tóxicos²⁵. Y los asistentes de cuidado en el hogar sufren altos índices de lesiones en el lugar de trabajo²⁶, en especial por levantar y mover a los clientes²⁷.

Los trabajadores de cuidado y servicio también sufren a veces abuso físico por parte de quienes reciben la atención. Por ejemplo, es posible que un anciano que padece demencia dirija la agresión que puede ser sintomática de esta enfermedad²⁸ hacia su asistente de cuidado en el hogar en la forma de ataques físicos. Cuando se enfrentan a tal abuso, los trabajadores de cuidado y servicio, incluidos aquellos contratados por agencias en vez de hogares individuales, tienen opciones limitadas.

La labor emocional del trabajo de cuidado y servicio es igualmente difícil. Y los trabajadores de cuidado y servicio por lo general no tienen compañeros de trabajo en su lugar físico de trabajo, lo que contribuye a una experiencia de aislamiento social durante gran parte de la jornada laboral. La labor emocional del trabajo de cuidado y servicio también puede incluir un comportamiento perdurable que es irrespetuoso o psicológicamente agresivo.

Por ejemplo, aunque puede haber momentos de autonomía a lo largo de un solo día, las palabras de un personal para el servicio de limpieza de la casa revelan la microgestión y los cuestionamientos de algunos empleadores:

Muchas veces la persona [el cliente] está en la casa y pregunta: “¿Qué estás haciendo? ¿Por qué lo haces de esa manera?”... No me gusta que me persigan. Y no me gusta que no reconozcan mi trabajo³⁰.

En resumen, el trabajo físico y emocional que caracteriza al trabajo de cuidado y servicio, y la intimidad que implica el trabajo pueden ser gratificantes, pero tienen sus costos. Además, la falta de apoyo suficiente por parte de las agencias cuando se abusa física o emocionalmente de un trabajador hace que los trabajadores de cuidado y servicio sean susceptibles de ser explotados en el trabajo, lo que los expone a un círculo vicioso con respecto al cuidado de sus empleos frente a su propia protección.

Los salarios bajos, las horas impredecibles y las violaciones de las leyes laborales son algo muy común para los trabajadores de cuidado y servicio.

El trabajo físico y emocional difícil que implica el trabajo de cuidado y servicio raras veces se reconoce en los términos y condiciones de empleo de los trabajadores. Los trabajadores de cuidado y servicio reciben una baja compensación, y tienen horarios y condiciones de empleo inciertos e impredecibles. Con frecuencia también son víctimas de violaciones de las leyes laborales y de empleo.

Los trabajadores de cuidado y servicio reciben una remuneración igual o cercana al salario mínimo y algunos obtienen beneficios.

Los salarios bajos son lo habitual para los trabajadores de cuidado y servicio. El sesenta y cinco por ciento (65 %) de los encuestados informaron que ganaban menos de \$2,000 mensuales, lo cual es coherente con las estimaciones de la Oficina del Censo (véase la Tabla 2 de la página 15). Entre los encuestados, los asistentes de cuidado en el hogar por lo general informaron que ganaban el mínimo legal, que era de \$11 por hora cuando se realizaron las encuestas. Los salarios de entre \$13 y \$15 por hora son comunes para las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa³¹. Ante las nefastas perspectivas de empleo a las que tienen acceso estos empleados, varios participantes de los grupos de enfoque que trabajan en la limpieza de casas y como niñeras describieron su remuneración como favorable a la de otras oportunidades disponibles para ellas y como uno de los aspectos más interesantes de su trabajo, a pesar de que los salarios por estos trabajos son empíricamente bajos³².

En comparación con las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa, los asistentes de cuidado en el hogar tienden a tener mejor acceso a beneficios. Esta diferencia se explica en parte por el hecho de que el empleo a través de agencias es habitual para los trabajadores de cuidado en el hogar (a diferencia del empleo directo en el hogar, que es más común para las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa). Sin embargo, el alto nivel de afiliación sindical entre los asistentes de cuidado en el hogar, en especial dentro de 1199SEIU, es principalmente responsable de esta diferencia. En virtud de los contratos de 1199SEIU con las agencias de cuidado en el hogar, las cuales abarcan a miles de asistentes de cuidado en el hogar de las agencias de la ciudad de Nueva York, los asistentes ganan el salario mínimo (actualmente, \$13 por hora) y reciben un paquete de tiempo libre remunerado, diferenciales de turnos y beneficios de salud, jubilación y educación por un valor de \$4.09 por hora³³. De conformidad con una ley estatal promovida por 1199SEIU y otros, la mayoría de los asistentes de cuidado en el hogar de las agencias que atienden a los miembros de Medicaid tienen derecho a un paquete de salarios y beneficios de valor similar al proporcionado por los contratos de 1199SEIU³⁴, aunque se sospecha que las violaciones de este requisito entre las agencias no sindicales son muy comunes véanse las secciones III y IV). Los paquetes de beneficios para el personal para el servicio de limpieza de la casa y las niñeras, que suelen ser empleadas domésticas directas, son extremadamente raros.

“Terminamos trabajando más allá de nuestras responsabilidades... Si no haces estas cosas, piden que te reemplace otra persona.”³⁷

Los deberes y las horas trabajadas dependen de los deseos de los empleadores.

Los debates de los grupos de enfoque con los asistentes de cuidado en el hogar, el personal para el servicio de limpieza de la casa y las niñeras de la ciudad de Nueva York revelaron una falta de respeto por parte de los empleadores y sentimientos de frustración por parte de los trabajadores por el hecho de que su trabajo no se aprecia ni se reconoce mejor.

Muchos trabajadores de cuidado y servicio están completamente privados de la posibilidad de establecer las condiciones de su empleo. De los hogares de la ciudad de Nueva York que reciben cuidados y servicios, el 66 por ciento le paga directamente

al trabajador de cuidado y servicio, y desempeña un papel en el establecimiento de las condiciones, como el pago, las horas trabajadas y las vacaciones. De estos, el 56 por ciento no le consultó al trabajador al hacerlo³⁵. Independientemente de que las personas que reciben cuidados y servicios establezcan o no las condiciones de empleo, tienen un gran poder para dirigir el trabajo y controlar el entorno laboral.

Con demasiada frecuencia, este poder se manifiesta en el desprecio por parte de los empleadores por los acuerdos iniciales entre ellos y los trabajadores de cuidado y servicio, los cuales limitan el alcance del trabajo y las largas e impredecibles horas. A menudo se les pide a los trabajadores de cuidado y servicio que realicen tareas que no acordaron como parte de sus deberes al comienzo del empleo. Los trabajadores de cuidado y servicio sienten que deben estar a entera disposición del empleador. En las palabras de una niñera:

Te dicen cuando asistes a la entrevista: “Solo está aquí para cuidar a mi hijo”. Pero a medida que pasa el tiempo... Dirán algo así como: “¿Puedes hacerme un favor?”... He vivido esto, todos los días. Me está sucediendo en el trabajo actual³⁶.

El sentido de profesionalismo, la dedicación y el apego emocional de los trabajadores de cuidado y servicio con sus clientes también pueden menoscabar la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos. En las palabras de un asistente de cuidado en el hogar:

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 haré³⁸.

Además, los trabajadores de cuidado y servicio informaron que se espera que sean flexibles en cuanto a los horarios de sus empleadores, pero no se les da la misma flexibilidad. El número de horas de trabajo de los trabajadores de cuidado y servicio varía ampliamente y, junto con los cambios de horario de última hora, es a menudo un motivo de frustración. Entre los encuestados, el cuarenta y seis por ciento (46 %) dijeron que estaban satisfechos con el número de horas de trabajo en una semana, el treinta y ocho por ciento (38 %) quieren trabajar más horas y el dieciséis por ciento (16 %) quieren trabajar menos horas. El cincuenta y ocho por ciento (58 %) dijeron que se les pide llegar temprano o salir tarde para adaptarse a los horarios de sus clientes³⁹.

Los turnos también pueden ser largos. Algunos asistentes de cuidado en el hogar hacen turnos de 24 horas, a menudo durante varios días. La práctica predominante, actualmente cuestionada ante los tribunales por los trabajadores, es pagarles a los empleados por solo 13 de 24 horas.

Las violaciones de las leyes laborales son algo muy común.

El desequilibrio de poder entre los trabajadores y los clientes o empleadores culmina en violaciones por parte de los empleadores de las leyes laborales y de empleo. El estudio más exhaustivo sobre las violaciones en el lugar de trabajo en la ciudad de Nueva York hasta la fecha descubrió que el cincuenta por ciento (50 %) de las niñeras y el veintiséis por ciento (26 %) del personal de limpieza entrevistados habían experimentado una violación del salario mínimo en la semana anterior. Si bien los asistentes de cuidado en el hogar eran menos propensos a recibir salarios por debajo del mínimo (8.4 %), experimentaron violaciones de horas extra en la semana anterior en una proporción (84 %) casi idéntica a la de las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa (83 %). Los resultados relativos a la prevalencia del trabajo fuera del horario laboral fueron similares a los de las violaciones de las horas extra⁴⁰.

“Es peligroso si hablamos. Nos expulsan del trabajo al día siguiente y nos dicen: “Vendrá alguien más”, porque hay mucha competencia.”⁴⁴

Los encuestados informaron experiencias coherentes con los resultados mencionados anteriormente. Cuando se les preguntó sobre las violaciones de licencias por enfermedad, el robo de salarios, el acoso y la discriminación, y el temor a las represalias, el cincuenta por ciento (50 %) informó haber experimentado uno o más de estos abusos⁴¹.

La encuesta del DCA indicó abusos generalizados, pero probablemente subestimó los verdaderos índices de violación, debido a las diferencias metodológicas entre esta encuesta y la investigación anterior. Además, en la encuesta del DCA, el cuarenta y ocho por ciento (48 %) de las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa informaron haber recibido pagos en efectivo

sin documentación tributaria⁴². Esta forma de pago hace que los trabajadores de cuidado y servicio sean susceptibles a recibir salarios mínimos, trabajar horas extras y padecer otras violaciones⁴³.

El poder de los empleadores para reducir las horas de trabajo, acabar el empleo con poca o nada de antelación, o cambiar las horas de trabajo a último momento sin compensación son características de los trabajos remunerados de cuidado y servicio. Esta inseguridad se agrava por el hecho de que las violaciones de las leyes laborales y de empleo básicas son poco controladas en las industrias de cuidado y servicio. Sin embargo, se han logrado importantes avances en las condiciones laborales durante la última década, debido en gran parte a los éxitos organizativos y normativos de los trabajadores de cuidado y servicio que han obtenido importantes victorias en las protecciones legales en su lucha por elevar los estándares en la industria.

III. Los trabajadores de cuidado y servicio han ganado victorias significativas en los últimos años para establecer nuevos derechos legales.

El trabajo difícil que implica el trabajo de cuidado y servicio, el bajo valor económico que la sociedad asigna a ese trabajo y las condiciones de trabajo desafiantes envían a los trabajadores de cuidado y servicio el mensaje de que son vistos como “sirvientes” y “en el escalón más bajo de la sociedad”.

En su lucha por que su trabajo sea considerado con dignidad, los trabajadores de cuidado y servicio intentan acabar con esta percepción. Y su deseo de un papel social más respetado se extiende más allá del entorno de la casa del cliente en la vida social de las comunidades y naciones.

Durante la última década, los trabajadores de cuidado y servicio han garantizado una serie de victorias normativas históricas en sus diferentes sectores, lo que ha supuesto cambios significativos en la industria en su conjunto. De manera colectiva, estas iniciativas exitosas han ampliado el conjunto de derechos y protecciones en el lugar de trabajo disponibles para los trabajadores de cuidado y servicio, han reducido las desventajas a las que se enfrentan en relación con los trabajadores de otras ocupaciones y han mejorado la calidad de muchos trabajos de cuidado y servicio.

Los logros importantes incluyen lo siguiente:

- Promulgación en 2010 de la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos (DWBOR) en el estado de Nueva York.
- Promulgación en 2011 de la Ley de Paridad Salarial de los Trabajadores de Cuidado en el Hogar del Estado de Nueva York (Ley de Paridad Salarial).
- Cobertura según la Ley de Tiempo de Enfermedad Devengado (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad o PSL) de la ciudad de Nueva York de 2014.
- Extensión en 2015 de las protecciones federales de horas extra a los asistentes de cuidado en el hogar.
- Salarios mínimos estatales considerablemente más altos, cuya aplicación se inició en 2016.
- Decisiones judiciales que exigen el pago de salarios en turnos de 24 horas en 2017.

A medida que los trabajadores de cuidado y servicio generan el impulso para el cambio en la industria y tratan de hacer que su papel vital en la sociedad sea más visible para el público, incluso los empleadores han comenzado a organizarse para apoyar la lucha de los trabajadores por estándares más altos en el lugar de trabajo que sean proporcionales al valor real del trabajo de cuidado y servicio.



La Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos extendió las protecciones salariales y horarias del estado de Nueva York a los empleados domésticos directos.

Promulgada en 2010, la DWBOR representa la culminación de años de organización sostenida por los trabajadores domésticos y la New York Domestic Workers Justice Coalition (Coalición de Justicia para los Trabajadores Domésticos de Nueva York), fundada por Domestic Workers United, en particular. Como primera ley de este tipo en la nación, esta legislación garantiza a los trabajadores domésticos lo siguiente:

- El pago de horas extra (pago incrementado por trabajar más de 40 horas por semana o 44 horas como empleados internos o 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 discriminación y acoso.

Antes de la DWBOR, algunos trabajadores domésticos solo podían recibir el pago por horas extra a razón de una vez y medio el salario mínimo en lugar de una vez y medio su salario por hora regular. Debido a que la Ley de Derechos Humanos del Estado solo se aplicaba a los empleadores de cuatro o más trabajadores, estos trabajadores domésticos no estaban amparados contra la discriminación o el acoso. Tampoco estaban cubiertos por la Ley de Compensación a Trabajadores.

La victoria de la DWBOR es particularmente significativa ante la exclusión de los trabajadores domésticos de muchas leyes que rigen el trabajo y el empleo (véase la Sección IV). La promulgación en Nueva York impulsó a varios otros estados a promulgar medidas similares, como California, Connecticut, Hawái, Illinois, Massachusetts y Oregón; llevó las condiciones laborales de los trabajadores domésticos a una atención pública más amplia y contribuyó al desarrollo de la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar (NDWA), una organización nacional que incrementó los esfuerzos locales y creó campañas a mayor escala⁴⁵.

La Ley de Paridad Salarial elevó de manera considerable los salarios y los beneficios de los asistentes de cuidado en el hogar.

Antes de 2012, el cuidado en el hogar de Medicaid en la ciudad de Nueva York estaba dividido en dos sectores principales con estándares laborales totalmente diferentes.

1. *Los trabajadores que cuidaban a clientes inscritos en un programa de cuidado en el hogar administrado por la Administración de Recursos Humanos (Human Resources Administration, HRA) de la Ciudad de Nueva York recibían un salario regular de \$10 por hora, junto con un paquete de beneficios y tiempo libre remunerado por un valor aproximado de \$4 por hora trabajada (en la Sección IV se proporciona más información sobre los programas de cuidado en el hogar administrados por la ciudad). Este estándar se mantuvo por el alto nivel de sindicalización entre los contratistas de la HRA, el salario mínimo y los requisitos de beneficios en virtud de la Ley de Salario Vital de la ciudad de Nueva York, y la política de la HRA de reembolsar a las agencias de cuidado en el hogar al costo, eliminando su incentivo para reducir la compensación de los asistentes.*
2. *Los trabajadores que cuidaban a sus clientes mediante programas de cuidado en el hogar que funcionaban sin la supervisión de la ciudad carecían de estas protecciones, ganaban \$8 por hora o menos y no tenían tiempo libre remunerado ni beneficios pagados o un acceso limitado.*

La Ley de Paridad Salarial de los Trabajadores de Cuidado en el Hogar (Ley de Paridad Salarial), incluida como una disposición dentro del Presupuesto del Estado de Nueva York para 2011-2012, fue diseñada para elevar los niveles de compensación para los trabajadores de estos programas menos regulados, para que pudieran igualar los niveles de compensación de los programas administrados por la ciudad. En particular, la Ley de Paridad Salarial otorgó a la mayoría de los trabajadores que cuidaban a clientes de Medicaid en la ciudad de Nueva York el derecho a una tarifa mínima de compensación total, que incluía salarios, beneficios y tiempo libre remunerado, independientemente del programa de cuidado en el hogar en el que estuviera inscrito el cliente.

En 2016, el Estado enmendó la Ley de Paridad Salarial para garantizar que los beneficios y el tiempo libre remunerado de los trabajadores no se redujeran para pagar los aumentos del salario mínimo. El 31 de diciembre de

2018, cuando el salario mínimo por hora llegue por primera vez a \$15, la mayoría de los asistentes de cuidado en el hogar de la ciudad de Nueva York tendrán derecho a una compensación total de \$19.09 por hora⁴⁶.

La Ley de Tiempo de Enfermedad Devengado de la Ciudad de Nueva York proporciona una licencia remunerada por enfermedad a los trabajadores domésticos.

El 1 de abril de 2014, entró en vigencia la Ley de Tiempo de Enfermedad Devengado (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad o PSL) en la ciudad de Nueva York. La ley requiere que los empleadores de cinco o más empleados proporcionen hasta 40 horas de licencia remunerada por enfermedad por año calendario y los empleadores con menos de cinco empleados deben proporcionar hasta 40 horas de licencia sin goce de sueldo. Los trabajadores domésticos reciben protección especial en virtud de la ley: tienen derecho a dos días de licencia remunerada por enfermedad por año calendario, independientemente de que su empleador contrate a otros trabajadores⁴⁷. Entre las enmiendas de PSL y DWBOR a la Ley Laboral del estado de Nueva York, después de un año de empleo, los trabajadores domésticos ahora deben recibir hasta cinco días de licencia remunerada por año calendario: dos días de licencia remunerada por enfermedad además de tres días de descanso pago⁴⁸.

La eliminación de la “exención de acompañamiento” extendió las protecciones federales de horas extra a los asistentes de cuidado en el hogar⁴⁹.

Hasta 1974, los trabajadores de cuidado y servicio fueron excluidos de las protecciones federales de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) en lo que por mucho tiempo ha sido reconocido como una política motivada racialmente. En respuesta a las campañas dirigidas por los trabajadores domésticos, quienes se habían unido a través de organizaciones como Household Technicians of America y la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, se promulgó en Estados Unidos una enmienda a la FLSA en 1974⁵⁰. La enmienda expandió las protecciones de la FLSA a los trabajadores de cuidado y servicio, con la excepción de aquellos trabajadores que proporcionan “acompañamiento” a los ancianos o enfermos. Hasta 2013, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos interpretó esta exención en términos generales y clasificó a la mayoría de los asistentes de cuidado en el hogar como fuera de la FLSA. En 2013, la administración de Obama emitió normas que redujeron significativamente la definición de la exención de “acompañamiento”. Ahora, los trabajadores están amparados por la FLSA si pasan más del 20 por ciento de su tiempo proporcionando servicios de cuidado personal a las personas. Las normas finales, las cuales entraron en vigencia en 2015, también prohibían que los empleadores de terceros, como las agencias de cuidado en el hogar, reclamaran la exención de acompañamiento. En 2015, la norma resistió una impugnación judicial y puso fin a 80 años de lucha de los trabajadores por la protección salarial y horaria a la par de otros trabajadores⁵¹. Las nuevas normas ahora extienden la protección de la FLSA a prácticamente todos los trabajadores de cuidado en el hogar.

La introducción gradual del salario mínimo de \$15 está impulsando un aumento sin precedentes en los ingresos de los trabajadores de cuidado y servicio.

Los salarios de los trabajos de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York están en aumento debido a los pronunciados incrementos en el salario mínimo estatal. Esto es especialmente cierto en el caso de los asistentes de cuidado en el hogar, la mayoría de los cuales tenían derecho, en virtud de la Ley de Paridad Salarial, a \$10 por hora antes de estos aumentos del salario mínimo. Actualmente a \$13 por hora, y programado para aumentar a \$15 a finales de 2018, los aumentos del salario mínimo producen de manera efectiva un aumento del 50 por ciento en dos años. Los analistas estiman que los trabajadores de las industrias de cuidado en el hogar y residencial, asistencia social y cuidado infantil, que incluyen a la mayoría de los trabajadores de cuidado y servicio, representan el 14 por ciento de los trabajadores de la ciudad de Nueva York que se benefician de los continuos aumentos del salario mínimo⁵². Estos ingresos adicionales serán más pronunciados para los asistentes de cuidado en el hogar, porque los empleadores de ese sector ya suelen cumplir con el salario mínimo legal. Si bien el impacto para las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa, quienes tienden a tener acuerdos laborales más informales⁵³, es más incierto, los datos sugieren que sus salarios también aumentarán, ya que los efectos de los aumentos del salario mínimo tienden a extenderse por todo el mercado laboral de bajos salarios⁵⁴.

Los trabajadores de cuidado y servicio se benefician de esta victoria y se han involucrado de manera integral en apoyar el progreso en cada paso del camino. A través de la afiliación de su localidad con el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union, SEIU), los asistentes de cuidado en el hogar que son miembros de 1199SEIU de la ciudad de Nueva York fueron fundamentales para apoyar la lucha nacional por el salario de \$15 desde sus etapas más tempranas⁵⁵ y realizaron una campaña exitosa para su promulgación a nivel estatal⁵⁶. Al reconocer la necesidad de aumentar los salarios en todas las industrias, la NDWA también apoyó el esfuerzo y reunió a trabajadores de cuidado y servicio sindicalizados y no sindicalizados⁵⁷.

Sentencias judiciales recientes han confirmado los derechos de los asistentes de cuidado en el hogar al pago de todas las horas que deben permanecer en el hogar, aunque el litigio continúa.

La lucha para que los asistentes de cuidado en el hogar reciban el pago por todas las horas trabajadas representa la batalla actual más polémica en la lucha por expandir los derechos de los trabajadores de cuidado y servicio en virtud de la ley.

En 1960, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL) emitió normas con respecto a los empleados residenciales, definidos como “aquellos que vivían en la propiedad del empleador”. Las normas excluían las horas regulares de sueño de los empleados de la definición de “horas trabajadas”, incluso si se requería que el empleado estuviera de guardia en la residencia del empleador⁵⁸. Con el tiempo, a través de dictámenes y memorándums, el NYSDOL expandió la norma para incluir a los empleados no residenciales que trabajaban turnos de 24 horas o más y excluyó tres horas para las comidas, además de ocho horas de sueño, del cálculo de las “horas trabajadas” por esos empleados⁵⁹. Como resultado de la posición del NYSDOL, a los empleados no residenciales de cuidado en el hogar solo se les paga por 13 de las 24 horas trabajadas como práctica estándar.

En 2017, en respuesta a las demandas presentadas por los empleados de las agencias de cuidado en el hogar, las Divisiones de Apelaciones del Estado de Nueva York para los Departamentos Primero y Segundo emitieron tres decisiones, en las que rechazaban la interpretación de esta norma por parte del NYSDOL. Los tribunales dictaminaron que la posición del NYSDOL contradecía el contenido directo de la Ley Salarial de 1960 porque no distinguía entre los empleados residenciales que vivían en la propiedad del empleador y los empleados no residenciales que trabajaban en turnos de 24 horas o más⁶⁰. Las tres decisiones judiciales exigieron que los asistentes de cuidado en el hogar cobraran por las 24 horas de trabajo porque no calificaban para la exención de empleados residenciales y estaban “obligados a estar disponibles para trabajar” mientras comían y dormían⁶¹. El NYSDOL emitió inmediatamente una norma de emergencia que codificaba la exclusión de hasta 11 horas de recesos para comer y dormir al calcular las “horas trabajadas” por los empleados no residenciales⁶². A partir de marzo de 2018, al menos dos de las decisiones del Tribunal de Apelaciones han sido certificadas para apelar ante el tribunal, el Tribunal Superior del Estado, y la ley salarial de emergencia del NYSDOL está siendo impugnada en los tribunales por la Asociación de Personal y Trabajadores Chinos (Chinese Staff and Workers' Association, CSWA) y la Movilización Nacional Contra las Fábricas de Explotación (National Mobilization Against Sweatshops, NMASS), ambas organizaciones de trabajadores, e Ignacia Reyes, una asistente de cuidado en el hogar⁶³. No está claro el destino de la norma ni tampoco si finalmente se les pagará a los empleados de cuidado en el hogar por las 24 horas.

Los empleadores están defendiendo a los trabajadores de cuidado y servicio y su lucha por conseguir mejores empleos.

Varias organizaciones han comenzado a concentrarse en los empleadores para la educación y la difusión como una estrategia para elevar los estándares y llevar a cabo campañas de políticas enfocadas en elevar la calidad de los trabajos de cuidado y servicio.

En 2010, los empleadores domésticos que habían participado en la campaña de la DWBOR, con la ayuda de Jews for Racial & Economic Justice, JFREJ y la NDWA, lanzaron Hand in Hand, una organización nacional de empleadores domésticos dedicada a hacer mejoras en las prácticas de empleo en la industria de cuidado y servicio. Dentro del cuidado en el hogar, el PHI (Paraprofessional Healthcare Institute), con sede en la ciudad de Nueva York, fomenta la relación entre empleos de calidad y cuidado de calidad. El PHI trabaja en estrecha colaboración con los empleadores para proporcionar capacitación y servicios relacionados con el fin de mejorar las funciones desempeñadas por los trabajadores de cuidado en el hogar y otros trabajadores dentro del sistema de atención médica.

A nivel del vecindario, grupos comunitarios como Park Slope Parents proporcionan una variedad de herramientas e información a los padres diseñadas para ayudarlos a entender e implementar mejores prácticas como empleadores. Más recientemente, las partes interesadas de los empleadores han constituido New York Caring Majority, una coalición para promover la expansión de la cobertura pública del cuidado en el hogar junto con inversiones en la fuerza laboral para crear empleos de calidad en el sector del cuidado en el hogar en todo el estado de Nueva York.



IV. La frecuente violación de los derechos de los trabajadores de cuidado y servicio sigue siendo un desafío apremiante para elevar los estándares del trabajo de cuidado y servicio.

Si bien las victorias legislativas establecieron nuevos derechos y protecciones legales para los trabajadores de cuidado y servicio (con el asunto del pago de turnos de 24 horas todavía pendiente), las frecuentes violaciones de estos derechos y los desafíos para el cumplimiento efectivo por parte del gobierno y los participantes privados por igual, han impedido que los trabajadores se beneficien por completo de estas leyes. Con las violaciones de salarios y horas entre los trabajadores de bajos salarios ya generalizadas, la naturaleza singular del trabajo de cuidado y servicio, en hogares privados, por lo general sin ninguna supervisión directa y con trabajadores que están aislados de otros, agudiza un problema subyacente.

El acceso de los trabajadores de cuidado y servicio a sus derechos adquiridos con tanto esfuerzo depende en gran medida de sus acuerdos de empleo: ya sea que estén contratados por una agencia, lo cual es común en el caso de los asistentes de cuidado en el hogar, o directamente por hogares individuales, lo cual es habitual en el caso de las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa. El financiamiento público para el cuidado en el hogar ha fomentado el empleo a través de agencias para la mayoría de los asistentes de cuidado en el hogar. Los hogares individuales, que emplean a la mayoría de las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa, dependen de la financiación privada.

Mientras que los litigios contra las agencias de cuidado en el hogar son muy comunes, lo que sugiere altos índices de violaciones en la industria, las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa contratados directamente por una familia con frecuencia se resisten a presentar una demanda legal en primer lugar y, cuando lo hacen, pueden tener problemas para encontrar representación legal debido al valor relativamente bajo en dólares de sus demandas.

Aunque las maneras en que los trabajadores experimentan las violaciones y sus opciones de compensación pueden ser exclusivas según el acuerdo de empleo, la naturaleza demasiado frecuente de esas violaciones y las dificultades experimentadas por el gobierno y el sector privado para tratar de cambiar esta cultura de incumplimiento son comunes en los diferentes tipos de trabajo de cuidado y servicio.

El empleo a través de agencias proporciona importantes protecciones y oportunidades que han facilitado el acceso a los derechos, pero estos no siempre están al alcance de los trabajadores.

Empleo, financiación y reglamentación

Los asistentes de cuidado en el hogar constituyen la mayor proporción de trabajadores de cuidado y servicio en la ciudad. La alta demanda de servicios de cuidado en el hogar es impulsada por la creciente población de personas mayores y con discapacidades que requieren gran cantidad de cuidados. Y la prevalencia del empleo a través de agencias es, en gran parte, el resultado de la preferencia de larga duración por el cuidado en el hogar proporcionado por las agencias dentro del programa de Medicaid de Nueva York, por lo general la única fuente de fondos disponible para los hogares que necesitan cuidados continuos.

Las agencias de cuidado en el hogar desempeñan funciones administrativas y de garantía de calidad fundamentales. La delegación de estas funciones a las agencias es particularmente importante para los clientes que no pueden o no quieren asumir las responsabilidades de un empleador. Si bien las agencias privadas también están presentes en los mercados de limpieza de casas y cuidado infantil, los empleadores a través de agencias son menos comunes fuera de la industria del cuidado en el hogar.

En el cuidado en el hogar a través de agencias, los trabajadores son contratados directamente por las Agencias Autorizadas de Servicios de Atención Domiciliaria (LHCSA), las cuales obtienen sus licencias del Departamento de Salud del Estado (State Department of Health). Hay aproximadamente 700 LHCSA aprobadas para prestar sus servicios a los clientes en la ciudad de Nueva York⁶⁴. Por lo general, las LHCSA reciben los pagos del plan de atención a largo plazo administrado por Medicaid del cliente, el cual funciona mediante un contrato con el Estado para administrar el conjunto de servicios médicos y de apoyo cubiertos por Medicaid. Las LHCSA también reciben los pagos de los siguientes organismos:

- Medicare, que cubre el cuidado especializado en el hogar a corto plazo después de las hospitalizaciones.
- La HRA, que contrata a las LHCSA para el cuidado de aproximadamente 5,000 clientes que reciben cuidado en el hogar a través de Medicaid y están exentos del requisito de inscribirse en cuidado administrado⁶⁵.
- El Departamento para los Adultos Mayores (DFTA) de la Ciudad de Nueva York, el cual contrata a las agencias de cuidado en el hogar para proporcionar cuidados en el hogar a neoyorquinos de bajos ingresos que no son elegibles para Medicaid, incluidos 3,000 clientes en la ciudad de Nueva York⁶⁶.

Los hogares privados también pagan el cuidado en el hogar de las agencias con sus propios recursos y a veces tienen cobertura mediante productos de seguros privados, aunque esto es poco común.

Implicaciones para la calidad del trabajo

Las agencias de cuidado en el hogar proporcionan a los trabajadores un conjunto de protecciones y herramientas potenciales distintas de las que están disponibles para la mayoría de los demás trabajadores de cuidado y servicio en la ciudad. En particular, el alto nivel de regulación gubernamental, junto con la dependencia de la financiación pública, significa que la mayor parte del empleo es administrado por los departamentos de Recursos Humanos. Las agencias informan su nómina al gobierno. La documentación de las tasas salariales, las horas trabajadas, las contribuciones al seguro social y la retención de impuestos son habituales y los trabajadores deben someterse a una verificación de antecedentes penales administrada por el Estado para ser contratados⁶⁷. Aunque estas prácticas

Destacado: Lisa, trabajadora de cuidado en el hogar

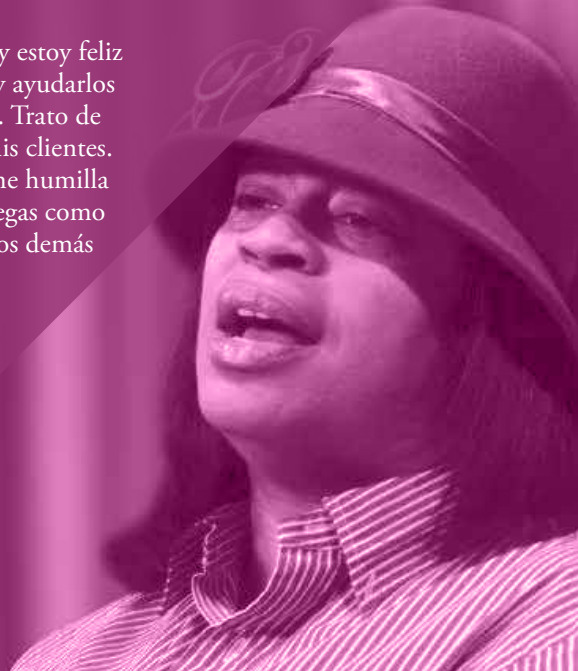
Me llamo Lisa. Soy oriunda de Costa Rica, pero ahora vivo en Queens, Nueva York. Soy madre soltera de seis hijos y recientemente me convertí en abuela, mientras que también cuido de mi madre.

Actualmente trabajo en Nassau, Nueva York y me enorgullece ser miembro de 1199SEIU.

Soy asistente de cuidados paliativos en el hogar con más de 30 años de experiencia laboral.

Nota: Este informe destaca a tres líderes trabajadores. Sus experiencias son compartidas por muchos en sus industrias.

Mi trabajo es muy gratificante y estoy feliz de hacer sonreír a mis clientes y ayudarlos a que sus vidas sean más fáciles. Trato de aportar dignidad a la vida de mis clientes. Sin embargo, a veces la gente me humilla a mí, a mi trabajo y a otros colegas como si estuviéramos por debajo de los demás en nuestra industria⁶⁸.



proporcionan importantes protecciones para los trabajadores y los consumidores y ayudan a protegerse contra el uso indebido de los fondos públicos, también implican que determinados trabajadores potenciales no tienen acceso a los trabajos a través de agencias. En particular, los inmigrantes que no están autorizados a trabajar en los Estados Unidos y las personas con ciertos tipos de antecedentes penales legalmente no pueden obtener estos trabajos.

Esencialmente, la financiación gubernamental proporciona a los responsables de la adopción de políticas herramientas importantes para mejorar la calidad de los empleos y supervisar el cumplimiento de las leyes. Como se indicó anteriormente, los recientes aumentos del salario mínimo están incrementando los ingresos. El estado de Nueva York requiere además que las agencias compensen a los trabajadores en niveles superiores al salario mínimo legal cuando trabajan con clientes de Medicaid (véase la “Ley de Paridad Salarial” en la sección III)⁶⁹. En relación con el empleo directo por parte de los hogares, el empleo por medio de agencias facilita una mayor acción colectiva y permite que los trabajadores obtengan protección en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sin embargo, a pesar de estas herramientas potencialmente útiles que acompañan al empleo a través de agencias, las violaciones de los derechos de los trabajadores siguen siendo frecuentes en gran parte de la industria.

La Ley de Paridad Salarial entró en vigencia en 2012 y se han producido aumentos considerables en las asignaciones del Estado para que las agencias puedan cubrir los costos asociados⁷⁰. Sin embargo, debido a la complejidad de la ley y a la falta de requisitos de notificación y divulgación, los trabajadores tienen poca capacidad para determinar si su empleador cumple o no con las disposiciones de la ley en materia de tiempo libre y beneficios remunerados, lo que supone un desafío sustancial tanto para el cumplimiento de la ley en función de las quejas como en el ámbito privado. Existe una inquietud muy compartida dentro de la industria de que muchas agencias, en particular aquellas que no se rigen por un convenio colectivo de trabajo, están pagando a los asistentes de cuidado en el hogar tarifas por debajo de los mínimos requeridos. De hecho, se han presentado numerosas demandas privadas contra agencias por parte de empleados que reclaman los salarios y beneficios que les corresponden en virtud de la Ley de Paridad Salarial⁷¹. Hasta el momento, el estado de Nueva York no ha anunciado que haya tomado ninguna medida para corregir el incumplimiento de la ley.

Los índices de violación y cumplimiento también dependen del hecho de que la fuerza laboral esté sindicalizada, ya que la sindicalización a menudo significa un medio más rápido de resolución de las disputas⁷².

Con demasiada frecuencia, las agencias violan el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección, sin sufrir coerción ni represalias. Si bien los sindicatos a menudo presentan cargos ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) y alegan que los empleadores de cuidado en el hogar se involucran en conductas ilegales, las consecuencias para las agencias por violar el derecho de los trabajadores a organizarse son, en última instancia, demasiado débiles para disuadir las violaciones. Entre otros problemas, la NLRB no tiene la autoridad para emitir multas o sanciones tradicionales por violaciones⁷³.

Una orden judicial de 2016 contra una de las agencias de cuidado en el hogar más grandes de la ciudad ilustra la variedad de tácticas a las que recurren los empleadores. Entre sus prácticas ilegales, el empleador del caso fue acusado de informar a los empleados que tenían que afiliarse a un sindicato en particular; amenazar con retener el seguro médico o los aumentos si los empleados se negaban; dar la impresión de vigilancia colocando guardias fuera de las oficinas de la agencia; alentar la afiliación a un sindicato en particular a través de llamadas telefónicas y visitas domiciliarias⁷⁴.

Por último, la práctica predominante en el sector del cuidado en el hogar es pagar a los trabajadores asignados a turnos de 24 horas por solo 13 horas de trabajo según la orientación del Estado⁷⁵ para descontar los recesos para dormir y comer de los trabajadores aunque, durante esos “recesos”, el trabajador esté obligado a permanecer en la residencia del cliente, dispuesto a atender sus necesidades en cualquier momento. Si bien la orientación del Estado ordena a las agencias que paguen a los trabajadores cuando brindan servicios de cuidado activo a sus clientes durante las comidas o los períodos de descanso, o cuando no se les proporcionan instalaciones adecuadas para dormir⁷⁶, estas protecciones a los trabajadores se respetan con poca frecuencia, ya que los trabajadores reciben 13 horas de pago como algo natural. Como lo describió un participante de un grupo de enfoque:

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 responsables⁷⁷.

El empleo directo en el hogar es a menudo invisible para el gobierno, lo que priva a los trabajadores de importantes protecciones.

Empleo, financiación y reglamentación

De los hogares de la ciudad de Nueva York que reciben cuidados y servicios, el 66 por ciento le paga directamente al trabajador de cuidado y servicio, y desempeña un papel en el establecimiento de las condiciones, como el pago, las horas trabajadas y las vacaciones. Estos hogares están obligados a registrarse como empleadores en el estado de Nueva York si pagan al menos \$500 en salarios por trimestre⁷⁸. Pero, con mayor frecuencia, los hogares individuales pagan a los trabajadores “en negro”, lo que significa que el pago es en efectivo, sin que el empleador comparta con el trabajador ningún registro oficial de la transacción y probablemente sin informar de la transacción al gobierno.

Entre las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa que respondieron a la encuesta, el 48 por ciento informó haber recibido pagos en efectivo sin documentación tributaria⁷⁹. El empleo directo en el hogar es habitual en el caso de las niñeras y el personal para el servicio de limpieza de la casa, gran parte de los cuales son inmigrantes indocumentados y carecen de autorización federal para trabajar. Los trabajadores que carecen de autorización federal no suelen tener acceso a las oportunidades laborales a través de agencias y, por lo tanto, a los trabajos en la industria del cuidado en el hogar. Por razones similares, es posible que no tengan acceso a otros empleos “en blanco”.

Implicaciones para la calidad del trabajo

Los empleados contratados directamente por los hogares están excluidos de la cobertura en virtud de varias leyes de protección en el lugar de trabajo, entre ellas:

- La Ley de Licencia Familiar y Médica, la cual proporciona a los trabajadores el derecho a una licencia sin goce de sueldo debido a una enfermedad crónica o a la necesidad de asumir responsabilidades de cuidado de personas⁸⁰.
- La Ley Nacional de Relaciones Laborales, la cual brinda a los trabajadores el derecho a sindicalizarse y a participar en acciones colectivas⁸¹.



Destacado: Adela, niñera

Me llamo Adela y soy de Santa Lucía. Vivo en el Bronx y trabajo en New Rochelle. Soy una niñera profesional que proporciona atención de calidad y apoyo para promover el desarrollo de los niños. Tengo siete hijos de 9 a 24 años. Mis hijos mayores a menudo cuidan de los más pequeños cuando estoy trabajando a tiempo completo. He recibido varias capacitaciones y clases a lo largo de los años para crecer como trabajadora profesional y también como madre. Algunas de las capacitaciones que me han resultado muy útiles con el tiempo incluyen: el desarrollo infantil, la resolución de la rivalidad entre hermanos y el cuidado personal. Soy miembro líder de la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar y su capítulo We Dream in Black de Nueva York.

Me gusta poder dar forma a las habilidades sociales y emocionales de un niño y ayudarlo a descubrir el mundo en un ambiente seguro. Ver a un niño hacer algo por primera vez y saber que yo fui responsable de hacerlo llegar a esa meta es muy significativo, desde leer hasta hablar y jugar... La forma en que se ilumina el rostro de un niño, esa conciencia de sí mismo cuando ha aprendido y logrado algo nuevo, me da alegría.

Creo que es importante tener una buena comunicación con los empleadores y, en beneficio de todos, tener un acuerdo laboral compartido. El trabajo conjunto puede garantizar la consistencia en las vidas de los niños. Para las niñeras es muy importante que los empleadores lleguen a casa a tiempo y respeten nuestro tiempo fuera del horario laboral⁸⁴.

- Las regulaciones de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Office of Safety and Health Administration, OSHA), la agencia que establece y hace cumplir las normas de salud y seguridad ocupacional⁸².
- La obligación del empleador de proporcionar seguro médico en virtud de la Ley de Cuidado de Salud Asequible⁸³.

Si bien los trabajadores están protegidos contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo en virtud de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, las protecciones más amplias de la ciudad contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo no abarcan a esta fuerza laboral debido a la exclusión de los empleadores pequeños de la cobertura⁸⁵.

El empleo en negro hace más fácil para los empleadores evadir sus obligaciones en virtud de las leyes que protegen a los trabajadores de cuidado y servicio, incluida la DWBOR y PSL. Los empleados domésticos directos también están cubiertos por los programas estatales de seguro por desempleo, discapacidad y compensación laboral⁸⁶. Al igual que otros empleados, los empleados domésticos directos deben ganar créditos para sus beneficios de jubilación mediante el pago a los sistemas federales del Seguro Social y Medicare a través de las deducciones de sus salarios administradas por el empleador⁸⁷.

Pagar en negro permite a los empleadores evitar el gasto de contribuir al seguro por desempleo, discapacidad y compensación laboral, así como al Seguro Social y Medicare en nombre de sus empleados. Y las violaciones del pago de horas extra del estado y PSL son difíciles de identificar sin registros de las horas trabajadas y los montos pagados. De manera más habitual, pagar en negro permite a los empleadores evitar el trabajo administrativo requerido para cumplir con las leyes laborales. Sin embargo, a pesar de que los trabajadores denuncian violaciones frecuentes de sus derechos en virtud de la DWBOR (incluso que ellos y sus empleadores no están familiarizados con estas importantes protecciones), no parece haber ningún volumen significativo de cumplimiento de la ley por parte de las agencias gubernamentales o de litigios civiles privados para compensar las violaciones de los derechos otorgados en virtud de la DWBOR. Y una encuesta reciente de aquellos neoyorquinos que coordinan los servicios de cuidado para sí mismos o para un ser querido advirtió que sólo el 32 por ciento conocía la existencia de la DWBOR⁸⁸. En consecuencia, no está claro que la DWBOR haya cambiado significativamente las prácticas predominantes en los hogares que emplean y pagan directamente a los trabajadores de cuidado y servicio. Esta cuestión importante requiere un estudio minucioso.

Si bien puede parecer que los trabajadores de cuidado y servicio que cobran en negro reciben un salario neto más alto que sus contrapartes que cobran en blanco, esto no está exento de costos. Muchos participantes de los grupos de enfoque a los que se les pagó en negro describieron que eran vulnerables a ser despedidos sin previo aviso y sin acceso a la red de la seguridad social; ante todo, a los beneficios de desempleo mientras buscaban un nuevo trabajo. Los pagos en negro dejan a los trabajadores con menos poder para insistir en un trato respetuoso, en el cumplimiento de los acuerdos laborales o incluso en el cumplimiento básico de las leyes de salarios, horas y licencias por enfermedad remuneradas. La incapacidad de los trabajadores de ganar créditos para acceder a Medicare y al Seguro Social por el trabajo realizado en negro también puede llevar a dificultades en la jubilación. Independientemente de las dificultades económicas y las violaciones legales, los trabajadores que trabajan en negro o mediante acuerdos laborales menos formales estaban especialmente molestos por la ausencia de responsabilidades laborales bien definidas y la sensación de que el cuidado y servicio que proporcionan no es lo suficientemente apreciado⁸⁹.

La División de Trabajadores de Cuidados y Servicios se dedica a defender los derechos de los empleados, mejorar la calidad de los empleos de cuidados y servicios y fortalecer el sistema de trabajos de cuidados y servicios.

Apoyamos a los trabajadores de cuidados y servicios en NYC a través de:

- Difusión pública y educación para informar a los trabajadores

Recursos de NYC para trabajadores:

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales

V. El establecimiento de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio es el logro más reciente de los trabajadores de cuidado y servicio para alcanzar estándares más altos en sus industrias.

El ímpetu que los trabajadores de cuidado y servicio han ganado durante la última década en el logro de cambios legislativos continúa creciendo y ha culminado más recientemente en el establecimiento de una División de Trabajadores de Cuidado y Servicio dentro de la OLPS. El proyecto de ley que creó la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio, el resultado de los esfuerzos continuos de los trabajadores y defensores a nivel de la ciudad, estatal y federal para elevar los estándares de los trabajadores de cuidado y servicio, fue aprobado por el Consejo Municipal de Nueva York (New York City Council) en agosto de 2016. La ley entró en vigencia en febrero de 2017.

La OLPS contrató a un Defensor de los Trabajadores Remunerados de Cuidado y Servicio para dirigir un esfuerzo multidisciplinario, que consiste en la difusión y educación, los servicios legales, el cumplimiento, la investigación y el desarrollo de políticas. En su primer año, la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio ha establecido una base sólida sobre la cual continuará fortaleciendo las asociaciones y apoyando a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio en la construcción de una industria de cuidado y servicio que reconozca el trabajo difícil e invaluable que realizan los trabajadores de cuidado y servicio.

La División de Trabajadores de Cuidado y Servicio estableció y convocó a un grupo de trabajo de partes interesadas clave.

En 2017, la División estableció y convocó dos veces a un grupo de trabajo permanente de partes interesadas clave de las industrias de cuidado y servicio. Entre sus miembros se incluyen trabajadores domésticos líderes y defensores, empleadores, agencias de la ciudad, sindicatos y grupos de expertos en políticas, todos los cuales tienen interés en construir y mantener un sistema de cuidado y servicio interdependiente que brinde acceso a cuidados y servicios asequibles y de calidad, junto con buenos trabajos de cuidado y servicio (véase el Apéndice B para acceder a la lista de miembros). Los miembros trabajaron estratégicamente y en colaboración para desarrollar un conjunto de estándares modelo para los trabajos de cuidado y servicio, y enumeraron 14 requisitos en seis amplias categorías:

1. Compensación justa
2. Seguridad y oportunidad
3. Salud y seguridad
4. Entorno de trabajo digno
5. Derecho de sindicación
6. Ausencia de limitaciones a los derechos de los trabajadores en virtud de la ley

Estos estándares son tanto declaraciones de principios para que todos los utilicen en sus campañas y negociaciones con los empleadores como pautas para que la División lleve a cabo su trabajo. Muchos de los requisitos específicos ya son exigidos por ley, pero a menudo no se cumplen en la práctica en muchos trabajos de cuidado y servicio. Otros estándares van más allá de los requisitos mínimos legales existentes, lo que afirma que el marco actual no va lo suficientemente lejos. Estos estándares modelo se presentan en el Apéndice A.

La División también ha solicitado comentarios del grupo de trabajo sobre su desempeño inicial y recomendaciones sobre nuevas iniciativas que la División puede emprender para que los trabajos de cuidado y servicio se adhieran más estrechamente a los principios esbozados en los estándares modelo. Las siguientes secciones reflejan sus puntos de vista y consultas.

La División difunde el conocimiento de los derechos a través de la difusión y la educación, y apoya el desarrollo de organizaciones de trabajadores de cuidado y servicio a través de eventos compartidos.

En reconocimiento del alcance y la autoridad que las propias organizaciones de trabajadores tienen dentro de sus comunidades, en el último año, la División ha priorizado la creación de asociaciones sólidas con los centros y sindicatos de trabajadores para llegar de manera conjunta a los trabajadores y proporcionarles información sobre sus derechos. En los primeros nueve meses, la División colaboró con los trabajadores y las organizaciones de la comunidad en los cinco distritos en 247 eventos diferentes y distribuyó 120,000 ejemplares de material informativo para los trabajadores.

Tabla 5. Actividades de difusión, admisión y remisión de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio en 2017

Eventos de difusión	247
Participantes de los eventos de difusión	7,589
Materiales informativos distribuidos	
Materiales relativos al sector de cuidado y servicio	70,000
Materiales de la OLPS que incluyen información sobre el sector de cuidado y servicio	50,000
Total	120,000
Trabajadores evaluados por el personal de la OLPS por violaciones en el lugar de trabajo y necesidades de servicios sociales	440
Trabajadores remitidos por la OLPS a agencias gubernamentales, proveedores de servicios legales u organizaciones de la comunidad por violaciones estatales o federales en el lugar de trabajo o acceso a servicios sociales	20

Notas: Los eventos de difusión de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio consisten en ocasiones en las que el personal de la OLPS proporciona información sobre los derechos en el lugar de trabajo adaptados específicamente a los trabajadores de cuidado y servicio, incluida la distribución de material de lectura, volantes, capacitación sobre los derechos, talleres, reuniones con las partes interesadas y encuentros. El número de participantes de los eventos de difusión de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio no incluye los eventos de presentación y entrega de volantes.

La División también ha colaborado con más de 20 socios de la comunidad, organizaciones de trabajadores y agencias de la ciudad para organizar con éxito tres reuniones a gran escala de trabajadores de cuidado y servicio. En estas reuniones, la División, junto con estos socios, pudo reunir a 500 niñeras, personal para el servicio de limpieza de la casa y asistentes de cuidado en el hogar para recibir información sobre los servicios y recursos disponibles, participar en programas de conocimiento de sus derechos, practicar técnicas de entrevista, recibir capacitación en negociación, y debatir experiencias compartidas, desafíos y estrategias sobre cómo pueden elevar los estándares en sus sectores.

Con el objetivo de garantizar que los trabajadores conozcan sus derechos y tengan acceso a herramientas para ejercerlos, el eje principal de las actividades de difusión y educación de la División en el futuro será el mayor desarrollo de asociaciones con grupos que organizan y ofrecen asistencia a los trabajadores de cuidado y servicio. La División tratará de profundizar estas asociaciones mediante eventos organizados conjuntamente para involucrar tanto a los trabajadores como a los empleadores, identificar oportunidades para patrocinar o apoyar las campañas organizativas y de políticas de las organizaciones asociadas, y buscar otras estrategias creativas para alcanzar una amplia base de trabajadores de cuidado y servicio. Además, la División creará instrumentos multimedia y otras herramientas de comunicación que incorporarán mensajes a partir de los derechos desarrollados con los miembros del grupo de trabajo. La División también considerará las recomendaciones de los miembros del grupo de trabajo para lo siguiente:

- Desarrollar un proyecto piloto a nivel del vecindario que reúna a los centros de trabajadores y a los empleadores de hogares privados para establecer estándares de práctica a nivel de la comunidad.

- Llevar a cabo campañas informativas públicas enfocadas en la “Promesa de Cuidado Justo” (Fair Care Pledge) de la NDWA y Hand in Hand, relacionadas con los estándares laborales mínimos para los empleados domésticos.
- Destacar a las agencias de cuidado en el hogar que son un modelo de las mejores prácticas.
- Desarrollar y difundir mensajes centrados en los trabajadores sobre la protección contra represalias.
- Destinar los fondos de la ciudad a las organizaciones asociadas para apoyar el trabajo que permite la plena participación de los trabajadores en la organización de actividades en sus lenguas maternas, así como programas que promueven la justicia y la equidad racial.

La División se asegura de que el DCA dedique recursos a la aplicación de las leyes dentro de las industrias de cuidado y servicio.

En 2017, el DCA enfocó el cumplimiento de PSL en las industrias que tienden a tener altos índices de violaciones a las leyes laborales y de empleo. La OLPS identificó a la industria de cuidado en el hogar como su primera prioridad e inició 40 investigaciones dirigidas de las agencias que contratan de manera conjunta a más de 33,000 trabajadores. Estas investigaciones están en curso y se prevé que los resultados estarán disponibles en 2018.

Además, la OLPS llevó a cabo 33 investigaciones adicionales en los lugares de trabajo de las agencias de cuidado en el hogar en 2017 en respuesta a las quejas de los trabajadores. Desde que PSL entró en vigencia en 2014, las investigaciones relativas al cuidado en el hogar han constituido el 10 por ciento de las sanciones, el 9 por ciento de la compensación total y el 27 por ciento del número total de empleados que reciben compensación de conformidad con la ley.

Por otra parte, la OLPS obtuvo con éxito una compensación de \$10,500 para los trabajadores de cuidado y servicio en tres casos diferentes de PSL relativos a los empleados domésticos contratados directamente por hogares individuales y obtuvo una compensación en virtud de las disposiciones especiales de PSL para los trabajadores domésticos⁹⁰.

Tabla 6. Aplicación de la licencia remunerada por enfermedad por parte de la OLPS en el cuidado en el hogar entre 2014 y 2017

Investigaciones iniciadas	
2017	73
2016	13
2015	26
2014	33
Total	145
Trabajadores que recibieron compensación	6,183
Monto total de compensaciones	\$477,963
Total de sanciones impuestas al empleador evaluadas	\$198,643

Notas: El año 2017 incluye investigaciones a partir de quejas y dirigidas (es decir, iniciadas por la OLPS). Las investigaciones entre 2014 y 2016 fueron todas de conformidad con las quejas presentadas por los empleados.



Destacado: Maria Esther, personal para el servicio de limpieza de la casa

Me llamo Maria Esther. Soy oriunda de la Ciudad de México. Vivo en Staten Island, Nueva York, y trabajo como trabajadora y propietaria de la cooperativa Brightly Cleaning Cooperative en Brooklyn, Manhattan y Staten Island. También soy miembro del centro de trabajo La Colmena Staten Island Community Job Center. He trabajado durante cinco años en la industria de la limpieza.

Me gusta ver la transformación de la casa u oficina donde trabajo, cómo la recibo y cómo queda al finalizar mi trabajo. Me gusta el hecho de que ahora en mi negocio cooperativo tengo control de mis horarios y de los días que trabajo. También me gusta el reconocimiento y el valor que los clientes me dan por mi trabajo.

Lo que no me gusta de mi trabajo es que los clientes a veces abusan de nosotros, los trabajadores. A veces un cliente nos pide que limpiemos su casa y al final no nos pagan. A menudo los clientes no aumentan nuestro salario y al mismo tiempo nos piden que hagamos más trabajo por el

mismo salario. A veces nos amenazan para intimidarnos, con el fin de mantener el control sobre el trabajador. Incluso nos amenazan con deportarnos. También he visto ataques sexuales contra nosotros mientras trabajamos. La falta de honestidad del cliente es muy común en la industria.

A través de mi cooperativa, he adquirido más conocimiento sobre los derechos de los trabajadores. Ahora sé cómo funciona un negocio y estoy aprendiendo a manejarlo. Tengo más apoyo de organizaciones que protegen a los trabajadores y nos ayudan a abrir nuestras puertas a clientes que respetan el trabajo de los trabajadores domésticos. Ahora trabajo con más confianza en mí misma, sin el temor de que el cliente se aproveche de mí y no me pague. Ahora tengo el poder de ejercer mis derechos como trabajadora en la ciudad. Ahora, no solo ayudo a mi familia con mi trabajo, sino que también creo oportunidades para otras personas en mi comunidad al generar empleos y oportunidades de desarrollo profesional y personal para otras personas⁹¹.

En 2018, la OLPS continuará su investigación proactiva en la industria de cuidado y servicio, la cual comenzó en el segundo semestre de 2017, y dará prioridad a la investigación de quejas de violaciones de PSL dentro de las agencias de cuidado en el hogar. El DCA también continuará respondiendo e investigando las quejas de los trabajadores en la industria de cuidado y servicio por violaciones a las leyes laborales de la ciudad.

La División garantiza que los servicios legales y de remisión de la OLPS cumplan con las necesidades exclusivas de los trabajadores de cuidado y servicio.

En 2017, la División desarrolló un sistema integral de admisión y remisión, establecido dentro del programa más amplio de la OLPS, para conectar a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio con la ayuda que necesitan, incluso en casos en los que la presunta violación está fuera de la jurisdicción de la OLPS. El personal de la OLPS ha llevado a cabo la admisión y evaluación (por teléfono, en persona en la oficina de la OLPS, en línea y en el sector) de 440 trabajadores de cuidado y servicio para analizar posibles violaciones, lo que dio lugar a 20 remisiones formales de la OLPS a agencias gubernamentales y proveedores de servicios legales, incluidas 15 remisiones por violaciones de salarios y horas y dos por violaciones de discriminación. La División también remitió a los trabajadores de cuidado y servicio a los programas de educación y capacitación disponibles, asistencia de inmigración, asesoramiento financiero gratuito y preparación tributaria, y a los centros de trabajadores que proporcionan una variedad de servicios y apoyo a los trabajadores de cuidado y servicio.

A medida que el programa de servicios legales de la OLPS continúa desarrollándose, la División evaluará las maneras en las que este programa puede responder y abordar mejor los desafíos particulares a los que se enfrentan los trabajadores de cuidado y servicio al hacer valer sus derechos mediante el empoderamiento directo de los trabajadores con herramientas adicionales para hacer valer los derechos en el lugar de trabajo. Dichas herramientas pueden incluir el desarrollo de cartas de reclamación a modo de ejemplo y asistencia en la navegación de los procesos de resolución.

La División también buscará oportunidades para actuar de acuerdo con las recomendaciones de los miembros del grupo de trabajo para fortalecer las asociaciones con otras agencias de la ciudad, estatales y federales, y garantizará que se pueda contrarrestar eficazmente toda la gama de violaciones laborales, incluso dentro de los hogares privados.

La División lleva a cabo investigaciones para generar conciencia sobre la dinámica de las industrias de cuidado y servicio, y para ayudar a adaptar el trabajo de la División a las necesidades y circunstancias exclusivas de los trabajadores remunerados de cuidado y servicio de la ciudad.

La División atribuye gran valor al aprendizaje de los trabajadores y de las organizaciones a las que deciden afiliarse. En 2017, la División, en colaboración con varios asociados, llevó a cabo encuestas entre los trabajadores de cuidado y servicio en tres reuniones a gran escala y 12 sesiones de grupos de enfoque con el objetivo de comprender mejor el trabajo de cuidado y servicio desde la perspectiva de los trabajadores (para obtener más detalles, consulte las fuentes de datos del informe en la introducción).

Los datos recopilados indican que los trabajadores que se han comprometido directamente con la División en su primer año son representativos de la población de cuidado y servicio de la ciudad en distintos aspectos importantes:

1. La mayoría de los encuestados eran mujeres de color (95 %) y nacidas en el extranjero (93 %), y el idioma más común era el español (47 %), seguido por el inglés (31 %) y el nepalí (13 %).
2. Al igual que la población general de trabajadores de cuidado y servicio en la ciudad, la mayoría se encontraba en el rango de edad de 40 a 60 años, aunque los encuestados estaban algo más concentrados en este rango de edad que sus compañeros en toda la ciudad (63 % frente a un 51 %) ⁹².

Una diferencia demográfica notable es la representación excesiva de los trabajadores asiáticos en la encuesta (22 %) y la representación insuficiente de los trabajadores blancos (1 %) ⁹³. Esta discrepancia se debe en gran medida a la composición étnica de la red existente de organizaciones de trabajadores y de la comunidad activas en las industrias de cuidado y servicio en la ciudad con las que la División se asoció para la divulgación. Este resultado subraya la importancia del lenguaje compartido y la afinidad cultural en la manera en que muchos trabajadores abordan la sindicalización, así como la presencia y el alcance desiguales de las organizaciones de trabajadores de cuidado y servicio en las comunidades. Al igual que los trabajadores de cuidado y servicio en toda la ciudad, los que participaron en los eventos de la División informaron que tenían problemas financieros y que se encontraban con altos índices de violaciones de las leyes laborales y de empleo.

Internamente, esta investigación proporciona una importante base de conocimientos para informar las prioridades operacionales y normativas de la División y garantizar que sus esfuerzos se centren en las cuestiones que los trabajadores consideran más apremiantes. Externamente, la División está compartiendo públicamente este informe y la publicación complementaria, la cual se centra exclusivamente en los resultados de las investigaciones de los grupos de enfoque⁹⁴. En el futuro, la División seguirá investigando la dinámica crítica de las industrias de cuidado y servicio para informar tanto el trabajo de la División como al público.

La División ha iniciado un proceso de desarrollo de políticas, en colaboración con las partes interesadas, para explorar nuevas oportunidades para que el gobierno de la ciudad proteja mejor y amplíe los derechos de los trabajadores de cuidado y servicio en el trabajo.

En 2017, la División comenzó a involucrar a las partes interesadas, principalmente a través del grupo de trabajo, para desarrollar ideas nuevas sobre cómo la ciudad puede hacer más para ayudar a los trabajadores de cuidado y servicio a mejorar y hacer valer sus derechos. En 2018 y en el futuro, la División se compromete a continuar su labor con las partes interesadas para dar prioridad a las iniciativas de mayor desarrollo entre las diversas propuestas de los miembros del grupo de trabajo u otras que puedan surgir. Las sugerencias específicas de los miembros del grupo de trabajo incluyeron lo siguiente:

- Ampliación de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York para que incluya a los trabajadores domésticos.
- Exploración de tácticas nuevas para abordar los desafíos exclusivos que involucra la aplicación y garantizar el cumplimiento en los hogares privados.
- Eliminación de las barreras que enfrentan las cooperativas y agencias de propiedad de los trabajadores con altos estándares laborales al competir por los contratos de la ciudad.
- Desarrollo de nuevas medidas para garantizar que los programas de desarrollo de la fuerza laboral apoyen prácticas laborales justas.

Además, la División está supervisando los nuevos desarrollos en las industrias de cuidado y servicio, incluido el interés renovado en las cooperativas de trabajo asociado, el desarrollo de opciones de beneficios transferibles para los trabajadores de cuidado y servicio, y la introducción de servicios de limpieza de viviendas mediante plataformas que permiten a los consumidores adquirir servicios a través de una aplicación de software, para su consideración en trabajos futuros.





VI. Conclusión

Un movimiento de desarrollo en la ciudad de Nueva York y en todo el país busca sacar a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio de la oscuridad y hacerlos visibles a la sociedad que depende cada vez más de ellos, y al mismo tiempo exige que la sociedad reconozca su valor y traduzca ese reconocimiento en condiciones de trabajo justas. Las recientes victorias en materia de políticas dan paso ahora a la necesidad de evaluar la eficacia con que esas victorias se traducen en beneficios reales para los trabajadores. Y las partes interesadas están trabajando para trazar el rumbo de estos esfuerzos en el futuro.

En su año inaugural, la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio de la OLPS ha emprendido un trabajo que subraya mucho de lo que las partes interesadas, los trabajadores y los consumidores ya saben: el trabajo de cuidado y servicio es fundamental para el funcionamiento de los hogares individuales y de la economía; es realizado en gran parte por mujeres de color de bajos ingresos que con frecuencia son inmigrantes y que mantienen a familias en el extranjero; y a veces es un trabajo gratificante, siempre difícil y poco valorado, como lo demuestra la forma en que se compensa.

Mediante la convocatoria de los trabajadores de cuidado y servicio en toda la ciudad y la conexión con las partes interesadas de la industria, la División ha aprendido mucho en el último año sobre el papel que puede desempeñar en el apoyo a los trabajadores en su lucha por mejorar las condiciones de trabajo. En 2018, la División se apoyará en esta base sólida mediante el fortalecimiento de las asociaciones y el apoyo a los trabajadores de cuidado y servicio, para conformar una industria de cuidado y servicio que reconozca el trabajo difícil e invaluable que realizan los trabajadores de cuidado y servicio. Para ello, la División materializará las iniciativas específicas que se destacan en este informe y creará un sostén para el papel de la División, y el del gobierno en general, en la lucha por elevar los estándares en la industria de cuidado y servicio. Principalmente, la División tratará de implementar la experiencia que ha adquirido, las relaciones que ha desarrollado y su papel exclusivo como oficina gubernamental para contribuir en los próximos años a un cambio social más amplio en la manera en que la ciudad de Nueva York y nuestra sociedad en general valoran el trabajo de cuidado y servicio.

Notas finales

- ¹ Departamento de Salud del Estado de Nueva York. Home Care Curriculum [Internet]. Departamento de Salud del Estado de Nueva York; 2007 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: https://www.health.ny.gov/professionals/home_care/curriculum/docs/home_care_curriculum.pdf
- ² Fordham Graduate School of Social Service, Hand in Hand: The Domestic Employers Network, The Worker Institute de Cornell. New York State Domestic Employment Survey [conjunto de datos no publicados]. 2017, análisis de los autores.
- ³ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ⁴ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ⁵ Ruggles S, Genadek K, Grover J, Sobek M. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [conjunto de datos] [Internet]. Universidad de Minnesota; 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>
- ⁶ Ruggles S, Genadek K, Grover J, Sobek M. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [conjunto de datos] [Internet]. Universidad de Minnesota; 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>, análisis de los autores.
- ⁷ Ruggles S, Genadek K, Grover J, Sobek M. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [conjunto de datos] [Internet]. Universidad de Minnesota; 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>, análisis de los autores.
- ⁸ Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Employment Projections [Internet]. Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York; [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.labor.ny.gov/stats/lspjproj.shtm>
- ⁹ Pinto S, Wernick L, Jacobson A, Sunshine N. My Home is Someone's Workplace: Re-envisioning Domestic Employment in New York State [Internet]. Junio de 2017 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: http://domesticemployers.org/wp-content/uploads/2017/06/Hand_in_Hand_Report_061217_web.pdf
- ¹⁰ Konetzka RT. The Hidden Costs of Rebalancing Long-Term Care. *Health Serv Res*. Junio de 2014; 49(3):771–7.
- ¹¹ Ruggles S, Genadek K, Grover J, Sobek M. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [conjunto de datos] [Internet]. Universidad de Minnesota; 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>
- ¹² Folbre N. Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *J Hum Dev*. 1 de julio de 2006; 7(2):183–99.
- ¹³ Nakano Glenn E. Forced to Care: Coercion and Caregiving in America [Internet]. 2010 [citado el 19 de mayo de 2017]. Disponible en: <https://caringlabor.files.wordpress.com/2012/05/forced-to-care.pdf>
- ¹⁴ Folbre N. Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *J Hum Dev*. 1 de julio de 2006; 7(2):183–99.
- ¹⁵ Nilliasca T. Some Women's Work: Domestic Work, Class, Race, Heteropatriarchy, and the Limits of Legal Reform. *Mich J Race L*. 2010; 16:377.
- ¹⁶ Nakano Glenn E. Forced to Care: Coercion and Caregiving in America [Internet]. 2010 [citado el 19 de mayo de 2017]. Disponible en: <https://caringlabor.files.wordpress.com/2012/05/forced-to-care.pdf>
- ¹⁷ Ruggles S, Genadek K, Grover J, Sobek M. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [conjunto de datos] [Internet]. Universidad de Minnesota; 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>
- ¹⁸ Ruggles S, Genadek K, Grover J, Sobek M. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [conjunto de datos] [Internet]. Universidad de Minnesota; 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>

- ¹⁹ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ²⁰ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ²¹ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ²² Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ²³ Nadasen P. Rethinking the Politics of Care Work [Internet]. [Citado el 3 de marzo de 2018]. Disponible en: https://s3.amazonaws.com/emma-assets/4ygb/e72109d4190d0beb152e50536e60a269/Rethinking_the_Politics_of_Care_Work.pdf
- ²⁴ Hu W. For Health Care Workers, the Worst Commutes in New York City. The New York Times [Internet]. 31 de enero de 2018 [citado el 1 de marzo de 2018]; disponible en: <https://www.nytimes.com/2018/01/31/nyregion/health-care-worker-commutes.html>
- ²⁵ Zock JP. World at work: Cleaners. *Occup Environ Med*. 1 de agosto de 2005; 62(8):581–4.
- ²⁶ Connolly. Health and Safety Risks Grow for Home Care Workers [Internet]. Proyecto de Ley Nacional de Empleo. 2016 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.nelp.org/blog/health-and-safety-risks-grow-for-home-care-workers/>
- ²⁷ Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Home Healthcare [Internet]. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: https://www.osha.gov/SLTC/home_healthcare/index.html
- ²⁸ Asociación de Alzheimer. Aggression and Anger [Internet]. Asociación de Alzheimer. 2018 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: www.alz.org/care/alzheimers-dementia-aggression-anger.asp
- ²⁹ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ³⁰ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ³¹ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018, análisis de los autores.
- ³² Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ³³ Schaub H, Krinsky S. Medicaid Home Care in NYC [presentación]. 16 de noviembre de 2016; Nueva York.

- ³⁴ Dawson SL, Rodat CA. The Impact of Wage Parity on Home Care Aides. How better wages affect public benefits, tax credits, and family income [Internet]. PHI; junio de 2014 [citado el 3 de agosto de 2017]. Disponible en: <https://phinational.org/sites/default/files/research-report/phi-benefitcliffs-20140623.pdf>
- ³⁵ Fordham Graduate School of Social Service, Hand in Hand: The Domestic Employers Network, The Worker Institute de Cornell. New York State Domestic Employment Survey [conjunto de datos no publicados]. 2017.
- ³⁶ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ³⁷ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ³⁸ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ³⁹ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ⁴⁰ Bernhardt A, Polson D, DeFilippis J. Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City [Internet]. Proyecto de Ley Nacional de Empleo; 2010 [citado el 31 de julio de 2017]. Disponible en: http://nelp.3cdn.net/990687e422dcf919d3_h6m6bf6ki.pdf
- ⁴¹ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ⁴² The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ⁴³ Bernhardt A, Polson D, DeFilippis J. Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City [Internet]. Proyecto de Ley Nacional de Empleo; 2010 [citado el 31 de julio de 2017]. Disponible en: http://nelp.3cdn.net/990687e422dcf919d3_h6m6bf6ki.pdf
- ⁴⁴ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ⁴⁵ Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar. Declaración de Derechos. Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar. Disponible en: <https://www.domesticworkers.org/bill-of-rights/new-york>
- ⁴⁶ Schaub H, Krinsky S. Medicaid Home Care in NYC [presentación]. 16 de noviembre de 2016; Nueva York.
- ⁴⁷ Consulte la sección 20-911-913 del Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York.
- ⁴⁸ Consulte la sección 161(1) (McKinney) de la Ley Laboral de Nueva York.
- ⁴⁹ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. U.S. Court of Appeals Unanimously Upheld DOL Rule, Opinion Effective as of Oct. 13, 2015 [Internet]. [Citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.dol.gov/whd/homecare/litigation.htm>
- ⁵⁰ Perea JF. The Echoes of Slavery: Recognizing the Racist Origins of the Agricultural and Domestic Worker Exclusion from the National Labor Relations Act. Ohio St LJ. 2011; 72:95.

- ⁵¹ *Consulte Home Care Ass'n of Am. v. Weil*, 799 F.3d 1084 (Circuito del Distrito de Columbia. 2015); Proyecto de Ley Nacional de Empleo. Federal minimum wage & overtime protections for home care workers [Internet]. Proyecto de Ley Nacional de Empleo; septiembre de 2015 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.nelp.org/content/uploads/NELP-Fact-Sheet-Companionship-Rules-Reform.pdf>
- ⁵² Cooper D. Raising the New York state minimum wage to \$15 by July 2021 would lift wages for 3.2 million workers [Internet]. Economic Policy Institute; enero de 2016 [citado el 1 de marzo de 2018] pág. 39. Disponible en: <http://www.epi.org/publication/raising-new-york-state-minimum-wage-to-15/>
- ⁵³ Bernhardt A, Polson D, DeFilippis J. Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City [Internet]. Proyecto de Ley Nacional de Empleo; 2010 [citado el 31 de julio de 2017]. Disponible en: http://nelp.3cdn.net/990687e422dcf919d3_h6m6bf6ki.pdf
- ⁵⁴ Zipperer B. How raising the minimum wage ripples through the workforce [Internet]. Equitable Growth. 2015 [citado el 3 de marzo de 2018]. Disponible en: <http://equitablegrowth.org/research-analysis/raising-minimum-wage-ripples-workforce/>
- ⁵⁵ SEIU. Home care and the Fight for \$15 [Internet]. SEIU - Unión Internacional de Empleados de Servicios. [Citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.seiu.org/cards/home-care-and-the-fight-for-15>
- ⁵⁶ Gresham G. 1199SEIU Caregivers Won the \$15 NY State Minimum Wage! [Internet]. 2016 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.1199seiu.org/blog/1199seiu-caregivers-won-15-ny-state-minimum-wage>
- ⁵⁷ Timm J. A Labor Movement That's More About Women. The Atlantic [Internet]. 25 de agosto de 2016; disponible en: <https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/08/the-womens-labor-movement/497294/>
- ⁵⁸ Ley Salarial de 1960, Reglamentos, Normas y Códigos de Compensación de Nueva York, título 12, sección 142-2.1(b).
- ⁵⁹ *Consulte* el Memorándum del Departamento de Trabajo de Nueva York (1 de febrero de 1984) (sobre la exclusión de las horas para dormir de las horas trabajadas para los empleados que hacen turnos de trabajo de 24 horas o más); *consulte también* el Dictamen del Departamento de Trabajo de Nueva York (27 de octubre de 1998) (el cual establece que los asistentes para los servicios de salud en casa deben cobrar al menos por 13 de las 24 horas trabajadas, siempre que reciban por lo menos cinco horas de sueño ininterrumpido y tres horas para comer); Departamento de Trabajo de Nueva York. Referencia del dictamen: Horas trabajadas por los asistentes de cuidado de salud en el hogar como empleados internos (25 de junio de 2002) (permite la exclusión de hasta ocho horas de sueño, siempre que “el empleador proporcione instalaciones adecuadas para dormir y el empleado pueda disfrutar habitualmente de un sueño nocturno ininterrumpido”; “si la hora de dormir es interrumpida por una orden de trabajo, la interrupción debe contarse como horas trabajadas”, y “si el empleado no puede tener una noche de descanso razonable (*es decir*, cinco horas), todas las horas se computan como horas trabajadas”).
- ⁶⁰ *Consulte Tokhtaman v. Human Care, LLC*, 52 N.Y.S.3d 89 (División de Apelaciones de Nueva York. 2017) (conclusión de que el dictamen del “Departamento de Trabajo (DOL) de Nueva York entra en conflicto con [la Ley Salarial de 1960] en la medida en que el dictamen no distingue entre empleados “residenciales” y “no residenciales”, por lo que no debe seguirse en este sentido”); *Andreyeyeva v. New York Health Care, Inc.*, 61 N.Y.S.3d 280, 280 (División de Apelaciones de Nueva York. 2017) (conclusión de que la política del DOL en cuanto a los empleados no residenciales no es ni “racional ni razonable” porque los empleados no residenciales permanecen “disponibles”, según el significado simple de esa palabra en la Ley Salarial de 1960, durante las horas para dormir y comer); *Moreno v. Future Care Health Servs., Inc.*, 61 N.Y.S.3d 589 (División de Apelaciones de Nueva York. 2017) (“En la medida en que el dictamen del DOL no distingue entre empleados residenciales y no residenciales, entra en conflicto con el significado simple de [la Ley Salarial de 1960], y no debe seguirse”).
- ⁶¹ *Consulte Tokhtaman*, 52 N.Y.S.3d 89 (en donde se afirma que “si la demandante puede demostrar que es una empleada no residencial, puede recuperar los salarios no pagados por las horas trabajadas que superen las 13 horas diarias”); *Andreyeyeva*, 61 N.Y.S.3d 280 (en donde se afirma que los miembros de la clase propuestos, “en la medida en que no eran empleados residenciales, tenían derecho a recibir el salario mínimo por las 24 horas de sus turnos, independientemente de si se les ofrecía la oportunidad de dormir y comer”); *Moreno v. Future Care Health Servs., Inc.*, 61 N.Y.S.3d 590-91 (mismo caso).

- ⁶² Reglamentos, Normas y Códigos de Compensación de Nueva York, título 12, sección 142-2.1(b) (2018). Se establece, en la parte correspondiente, que “el salario mínimo se pagará por el tiempo que se permita a un empleado trabajar o se le exija que esté disponible para trabajar en un lugar prescrito por el empleador... Sin embargo, a un empleado residencial (uno que vive en las instalaciones del empleador) no se le permitirá trabajar ni se le exigirá que esté disponible para trabajar en los siguientes casos: (1) durante sus horas normales de sueño únicamente porque se le exige que esté de guardia durante dichas horas; o (2) en cualquier otro momento en que tenga libertad para abandonar el lugar de trabajo. *Independientemente de lo mencionado con anterioridad, esta subdivisión no se interpretará en el sentido de que el salario mínimo debe pagarse por los períodos para comer y dormir que están excluidos de las horas trabajadas en virtud de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según sus enmiendas, de acuerdo con las secciones 785.19 y 785.22 del título 29 del Código de Regulaciones Federales para un asistente de cuidado en el hogar que realice turnos de 24 horas o más*” (énfasis añadido para señalar el texto agregado).
- ⁶³ Demanda *Chinese Staff & Workers’ Ass’n vs. NY Comm’r of Labor*, WB 17-002 (Junta Industrial de Apelaciones de Nueva York, 2017).
- ⁶⁴ Departamento de Salud del Estado de Nueva York. NYS Home Care Agency Profiles. Departamento de Salud del Estado de Nueva York; [citado en julio de 2017]. Disponible en: https://profiles.health.ny.gov/home_care/index
- ⁶⁵ Comunicación personal con Arnold Ng de la Administración de Recursos Humanos de la Ciudad de Nueva York, 14 de febrero de 2018.
- ⁶⁶ Comunicación por correo electrónico con Fran Winter del Departamento para los Adultos Mayores de la Ciudad de Nueva York, 22 de marzo de 2018.
- ⁶⁷ Oficina del Interventor del Estado de Nueva York (New York State Office of the Comptroller). Criminal History Background Checks of Unlicensed Health Care Employees [Internet]. Junio de 2017 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://osc.state.ny.us/audits/allaudits/093017/16s65.pdf>
- ⁶⁸ Adaptación de comunicación por correo electrónico con Mark Riley de 1199SEIU, 9 de febrero de 2018.
- ⁶⁹ La Ley del Salario Vital de la Ciudad de Nueva York impone requisitos paralelos en los casos contratados a las LHCSA por la HRA o el DFTA (*consulte* Oficina del Interventor de la Ciudad de Nueva York, sección 6-134. Living Wage Schedule [Internet]. 2018 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://comptroller.nyc.gov/wp-content/uploads/documents/6-134-schedule2017-2018.pdf>). Sin embargo, los niveles de remuneración exigidos por la Ley del Salario Vital han sido sustituidos por los recientes aumentos del salario mínimo (*consulte* Wage and Hour Law [Internet]. [Citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lshmpg.shtm>)
- ⁷⁰ Hammond B. Minimum Wage Cost Hits Medicaid [Internet]. Empire Center for Public Policy; 15 de noviembre de 2016 [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.empirecenter.org/publications/minimum-wage-cost-hits-medicaid/>
- ⁷¹ *Consulte ejemplo, Tokhtaman v. Human Care, LLC*, 52 N.Y.S.3d 89 (División de Apelaciones de Nueva York, 2017) (conclusión de que los trabajadores tienen derecho a demandar como terceros beneficiarios de los contratos que exigen ciertos salarios en virtud de la Ley de Paridad Salarial); *Lai Chan v. Chinese-Am. Planning Council Home Attendant Program, Inc.* 180 F.Supp.3d 236 (Distrito Sur de Nueva York, 2016) (en donde se ordena el arbitraje al concluir que las reclamaciones relativas a la paridad salarial de los empleados y otras reclamaciones estaban cubiertas por un acuerdo de arbitraje válido); *Konstantynowska v. 1st Aide Home Care Inc.*, et ál., 2017 WL 7370966 (Corte Suprema de Nueva York) (Núm. -5-1818-2018) (en donde se alega el incumplimiento del contrato como beneficio de terceros de la Ley de Paridad Salarial).
- ⁷² Weil D. Regulating the Workplace: The Vexing Problem of Implementation. *Adv Ind Labor Relat.* 1996;7:247–286.
- ⁷³ Consulte la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, *Basic Guide to the National Labor Relations Act* (1997), disponible en <https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/basicguide.pdf> (“La Ley Nacional de Relaciones Laborales no es una ley penal. Es totalmente correctiva. Su finalidad es prevenir y corregir las prácticas laborales injustas, no castigar al responsable de estas”).
- ⁷⁴ *NLRB vs. Home Health Care Servs. Of New York Inc.*, Núm. 16-2866 (Segundo Circuito, 29 de septiembre de 2016).
- ⁷⁵ *Consulte* los Reglamentos, Normas y Códigos de Compensación de Nueva York, título 12, sección 142-2.1(b) (2018).

- ⁷⁶ *Consulte* los Reglamentos, Normas y Códigos de Compensación de Nueva York, título 12, sección 142-2.1(b) (2018) (en donde se cita la sección 785.22 (2018) del título 29 del Código de Regulaciones Federales).
- ⁷⁷ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ⁷⁸ Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de Nueva York. Hiring Household Help [Internet]. [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: https://www.tax.ny.gov/pubs_and_bulls/tg_bulletins/mu/hiring_household_help.htm
- ⁷⁹ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ⁸⁰ *Consulte* la sección 2611(2) (2016) del título 29 del Código de los Estados Unidos (en donde se excluye a los empleados que trabajan para empleadores con menos de 50 empleados).
- ⁸¹ *Consulte* la sección 152(3) (2016) del título 29 del Código de los Estados Unidos (en donde se excluye de la cobertura a cualquier persona empleada “en el servicio doméstico de cualquier familia o persona en su hogar”).
- ⁸² *Consulte* la sección 1975.6 (2017) del título 29 del Código de Regulaciones Federales (“Como cuestión de política, las personas que, en sus propias residencias, empleen en forma privada a personas con el fin de realizar en beneficio de esas personas lo que normalmente se consideran tareas domésticas habituales, como limpiar la casa, cocinar y cuidar de los niños, no estarán sujetas a los requisitos de la ley con respecto a dicho empleo”).
- ⁸³ *Consulte* la sección 4980H (2016) del título 26 del Código de los Estados Unidos (en donde se define a los “grandes empleadores aplicables” necesarios para proporcionar cobertura como empleadores con 50 o más empleados a tiempo completo).
- ⁸⁴ Comunicación por correo electrónico con Irene Jor de la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, 31 de enero de 2018.
- ⁸⁵ *Consulte* la sección 8-102(5) del Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York (la cobertura solo se aplica a los empleadores con cuatro o más empleados).
- ⁸⁶ La Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos también enmendó la Ley de Compensación a los Trabajadores de Nueva York. *Consulte* la sección 2 de la Ley de Compensación a los Trabajadores de Nueva York.
- ⁸⁷ Administración del Seguro Social. Benefits Planner: Social Security Credits [Internet]. Administración del Seguro Social [citado el 1 de marzo de 2018]. Disponible en: <https://www.ssa.gov/planners/credits.html>
- ⁸⁸ Fordham Graduate School of Social Service, Hand in Hand: The Domestic Employers Network, The Worker Institute de Cornell. New York State Domestic Employment Survey [conjunto de datos no publicados]. 2017.
- ⁸⁹ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ⁹⁰ Departamento de Asuntos del Consumidor. Paid Sick Leave Case Management Database [conjunto de datos no publicados].
- ⁹¹ Comunicación por correo electrónico con Rachel Isreeli del Programa de Desarrollo Cooperativo de Center for Family Life, 26 de enero de 2018.
- ⁹² The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018; Ruggles S, Genadek K, Grover J, Sobek M. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [conjunto de datos] [Internet]. Universidad de Minnesota; 2017. Disponible en: <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>

- ⁹³ The Worker Institute de Cornell, la Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante de la ciudad de Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York. Paid Care Worker Survey [conjunto de datos no publicados]. 2018.
- ⁹⁴ Milkman R., Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York. *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*. Departamento de Asuntos del Consumidor de la ciudad de Nueva York; 27 de marzo de 2018.
- ⁹⁵ En 2015, los índices de pobreza y casi pobreza del gobierno de Nueva York para los trabajadores de cuidado y servicio con ingresos antes de impuestos entre \$25,000 y \$30,000 fueron del 4 y 60 por ciento, respectivamente. Para los trabajadores de cuidado y servicio con ingresos antes de impuestos entre \$40,000 y \$45,000, los índices de pobreza y casi pobreza del gobierno de Nueva York fueron del 3 y 25 por ciento. El valor de casi pobreza se define como el 150 por ciento de la pobreza. Los neoyorquinos que viven entre el 100 y el 150 por ciento de la pobreza corren un mayor riesgo de ingresar y salir del ciclo de la pobreza, dejando insatisfechas sus necesidades de alimentos, vivienda, ropa, servicios públicos y otras necesidades. El índice de pobreza del gobierno de Nueva York incluye todas las formas de asistencia pública en efectivo y casi efectivo, los programas de vivienda, los gastos médicos en efectivo y los costos relacionados con el trabajo, como los impuestos sobre la nómina, los desplazamientos al trabajo y el cuidado de los niños. Para obtener más detalles sobre los umbrales de pobreza del gobierno de Nueva York, consulte la Oficina del Alcalde, *New York City Government Poverty Measures, 2005-2015*, mayo de 2017. Los índices de pobreza y casi pobreza para los trabajadores de cuidado y servicio fueron calculados por la OLPS, a partir de la Muestra de Microdatos de Uso Público de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (American Community Survey Public Use Microdata Sample) ampliada por NYC Opportunity.

Apéndice A:

Estándares modelo para los empleos remunerados de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York

Los siguientes estándares modelo representan una de las primeras iniciativas de la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio dentro de la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del DCA. Desarrollados junto con un grupo de trabajo compuesto por las principales partes interesadas entre los trabajadores, los empleadores y el gobierno de la ciudad, estos estándares tienen la intención de ser una amplia declaración de principios que describa los aspectos esenciales de los empleos de cuidado y servicio de calidad. Muchos de los estándares ya son exigidos por ley, pero a menudo no se cumplen en la práctica. Otros estándares van más allá de los requisitos mínimos legales existentes, lo que afirma que las regulaciones actuales no van lo suficientemente lejos para proteger a estos trabajadores vulnerables y con frecuencia aislados.

Estándares modelo para los empleos remunerados de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York

Compensación justa

1 Un salario justo: los trabajadores de cuidado y servicio deberían, como mínimo, disfrutar de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Esto debe incluir un salario regular adecuado, pero también puede incluir apoyos adicionales, tales como créditos fiscales, cupones de alimentos o acceso a viviendas subsidiadas o de alquiler regulado.

Los datos proporcionados por la Unidad de Investigación de la Pobreza de NYC Opportunity y analizados por la Oficina de Normas y Asuntos Laborales del Departamento de Asuntos del Consumidor sugieren que la mayoría de los trabajadores de cuidado y servicio necesitan al menos \$25,000 por año en ganancias antes de impuestos para superar el umbral de pobreza de la ciudad de Nueva York y \$40,000 para superar el umbral de cuasi pobreza. Si los trabajadores no pueden acceder al seguro médico a través de su trabajo o mediante un programa público, necesitan ingresos adicionales por encima de estos montos⁹⁵.

2 Tiempo libre remunerado: los trabajadores de cuidado y servicio deben recibir suficiente tiempo libre remunerado para garantizar que estén descansados, sanos y que tengan tiempo suficiente para estar con sus familias y ocuparse de sus asuntos personales. El tiempo libre remunerado incluye la licencia remunerada por enfermedad para que los trabajadores puedan cuidar de sí mismos y de sus familiares, la licencia por maternidad, los festivos pagos y las vacaciones anuales, los días personales y los viajes.

3 Pago por todas las horas trabajadas: los trabajadores remunerados de cuidado y servicio deben cobrar por todas las horas trabajadas, incluido todo el tiempo que se requiere que un trabajador esté en la residencia de quien recibe el cuidado y los servicios durante un turno de 24 horas.

Garantizar el pago de todas las horas trabajadas aumenta la seguridad financiera de los trabajadores de cuidado y servicio, y los remunera adecuadamente por el tiempo que dedican a atender las necesidades de sus clientes o a estar disponibles para hacerlo en cualquier momento. Los responsables de la formulación de políticas, junto con otras partes interesadas, deben estar a la altura del desafío de proporcionar fondos suficientes para garantizar que las familias puedan satisfacer sus necesidades sin tener que depender del trabajo no remunerado de los empleados a través de agencias u hogares.

4 Seguro médico: los trabajadores de cuidado y servicio deben tener acceso a una atención médica de calidad y asequible para ayudar a proteger su propia salud, la de sus familias y la de las familias a su cargo.

Seguridad y oportunidad

5 Capacitación y desarrollo profesional: los trabajadores de cuidado y servicio deben tener acceso a capacitación y educación gratuitas o de bajo costo, lo que mejorará la calidad del trabajo, la calidad de la atención prestada y las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores. Los trabajadores con calificaciones avanzadas en el área de cuidado y servicio deben recibir una mayor compensación a cambio.

6 Horarios coherentes: Los trabajadores de cuidado y servicio deben tener horarios coherentes y confiables. La previsibilidad ayuda a los trabajadores a mantenerse alejados de las deudas, satisfacer las necesidades de cuidado de los niños y de los ancianos de sus propias familias, promover su educación, buscar trabajos adicionales y aprovechar al máximo su tiempo fuera del horario de trabajo.

7 Protección financiera por pérdida de empleo: los trabajadores remunerados de cuidado y servicio deben recibir aviso previo de despido, indemnización por despido y seguro por desempleo que cubra la pérdida del empleo, así como los cambios en los ingresos por las horas reducidas.

Estas protecciones son esenciales para mantener a las familias en períodos de ingresos reducidos. También proporcionan a los trabajadores la seguridad que necesitan para hacer valer sus derechos en el trabajo y buscar oportunidades futuras.

Salud y seguridad

8 Derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable: los trabajadores remunerados de cuidado y servicio deben gozar de protecciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Esto significa que los trabajadores de cuidado y servicio tienen derecho a un lugar de trabajo libre de peligros conocidos, a una capacitación en materia de salud y seguridad en un idioma que los trabajadores puedan comprender y al acceso gratuito a equipos de protección y asistencia adecuados.

9 Compensación a los trabajadores: los trabajadores remunerados de cuidado y servicio deben recibir cobertura mediante el seguro de compensación laboral al mismo nivel que otros trabajadores, independientemente de las horas de trabajo semanales.

Entorno de trabajo digno

10 Protección contra la discriminación y el acoso: los trabajadores de cuidado y servicio deben estar protegidos contra el acoso, la discriminación y las represalias durante la contratación y en el trabajo.

11 Responsabilidades definidas: los acuerdos laborales escritos, ya sean negociados colectiva o individualmente, permiten a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio, a los clientes y a los empleadores estar en la misma línea con respecto a sus expectativas, crear y mantener una relación laboral profesional y generar confianza entre todas las partes.

12 Reconocimiento de las exigencias emocionales del trabajo de cuidado y servicio: los trabajadores remunerados de cuidado y servicio deben recibir reconocimiento por las exigencias emocionales particulares de su trabajo, incluidas las adaptaciones adecuadas relativas al fin de una relación con un empleador o cliente.

Derecho de organizarse

13 Protección legal para los trabajadores que participan en la acción colectiva: todos los trabajadores deben poder opinar sobre los términos y las condiciones de su empleo y tener derecho a exigir cambios a través de la acción colectiva.

Las leyes existentes excluyen o limitan significativamente la capacidad de muchos trabajadores para ejercer estos

derechos de manera significativa. A través del apoyo a la organización directa, las campañas y el desarrollo de nuevas políticas, los empleadores, los clientes y el gobierno deben reconocer y apoyar la acción colectiva de los trabajadores para lograr cambios en sus lugares de trabajo e industrias, libres de coerción, acoso o represalias.

Ausencia de limitaciones a los derechos de los trabajadores en virtud de la ley

14 Los acuerdos laborales negociados de manera individual nunca deben restringir ni impedir los derechos o protecciones legales de un trabajador remunerado de cuidado y servicio.

A menos que se negocien colectivamente, las cláusulas de arbitraje obligatorio, las exenciones de demandas colectivas, los acuerdos de no competencia y las restricciones similares a los derechos de los trabajadores son, por su naturaleza,

coercitivas, lo que reprime los esfuerzos individuales y colectivos para mejorar las condiciones laborales. Del mismo modo, los acuerdos laborales nunca deben establecer una clasificación de contratista independiente para los trabajadores remunerados de cuidado y servicio, excepto en las circunstancias limitadas permitidas por la ley.



Bill de Blasio
Mayor

**Consumer
Affairs**

Lorelei Salas
Commissioner

El Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA) de la ciudad de Nueva York protege y mejora la vida económica diaria de los neoyorquinos para crear comunidades prósperas. A través del trabajo de nuestra Oficina de Normas y Asuntos Laborales, el DCA empodera a las familias trabajadoras mediante la proporción de las herramientas y los recursos que necesitan para lograr la salud financiera y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Apéndice B:

Lista de miembros del grupo de trabajo remunerado de cuidado y servicio

Compuesta por líderes y defensores de los trabajadores domésticos, agencias de la ciudad, sindicatos y grupos de expertos en políticas, el grupo de trabajo de cuidado y servicio está conformado por los siguientes miembros (en orden alfabético):

Allison Cook, PHI (Paraprofessional Healthcare Institute)
Ben Fuller-Googins, Carroll Gardens Association
Ceilidh Gao y Caitlin Connolly, Proyecto de Ley Nacional de Empleo
Julia Gruberg, Center for Faith and Community Partnerships de la Unidad de Asuntos Comunitarios de la Alcaldía de la Ciudad de Nueva York
Rachel Isreeli y Maru Bautista, Programa de Desarrollo Cooperativo de Center for Family Life
Irene Jor y MARRISA Senteno, Alianza Nacional de Trabajadores del Hogar
Allison Julien, Capítulo de Nueva York We Dream in Black
Gayle Kirshenbaum e Illana Berger, Hand in Hand: The Domestic Employers Network
Tsering Lama, Adhikaar
Sara Martin, Oficina del Alcalde para Asuntos del Inmigrante
Rachel McCullough, Jews for Racial & Economic Justice
Linda Oalican y Riya Ortiz, Damayan Migrant Workers Association
Marien Casillas Pabellon, Proyecto de Justicia Laboral
Adria Powell, Cooperative Home Care Associates
Helen Schaub, 1199SEIU United Healthcare Workers East
Dana Sussman, Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York
K.C. Wagner y Sanjay Pinto, The Worker Institute de Cornell

Apéndice C:

Métodos utilizados para identificar a los trabajadores remunerados de cuidado y servicio dentro de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense

La Tabla 1 del informe presenta estimaciones del número de trabajadores de cuidado en el hogar, el personal para el servicio de limpieza de la casa y las niñeras en la ciudad de Nueva York. Mediante datos extraídos de la base de datos de IPUMS de los Estados Unidos, estas estimaciones se tabularon a partir de la Muestra de Microdatos de Uso Público de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (American Community Survey, ACS) y se basaron en el sistema de clasificación ocupacional e industrial de la ACS registrado en las variables ocupacionales (“OCC”) e industriales (“IND”) de IPUMS. La División generó sus estimaciones de la fuerza laboral del sector de cuidado y servicio mediante combinaciones de estos códigos ocupacionales e industriales. Este apéndice describe los códigos específicos que la División seleccionó como aquellos que se corresponden más estrechamente con las categorías de asistente de cuidado en el hogar, personal para el servicio de limpieza de la casa y niñera, y la justificación de estas selecciones.

El código “OCC” informa la ocupación principal de la persona, codificada en un esquema de clasificación del censo contemporáneo. Por lo general, la ocupación principal es aquella en la que la persona gana más dinero o la ocupación en la que los encuestados pasan más tiempo. Si los encuestados informaron más de una ocupación, las muestras usaron la primera ocupación enumerada. Los desempleados de la fuerza laboral se clasifican en función de su ocupación más reciente.

El código “IND” informa el tipo de industria (entorno laboral y sector económico) en la que el encuestado desempeñó su ocupación principal. El código “IND” registra la industria en la que el encuestado ganó más dinero. Si la persona no estaba segura de la industria, se registra la industria en la que el encuestado pasó más tiempo. Los encuestados que indicaron más de una industria fueron clasificados dentro de la primera industria enumerada. Los desempleados se registraron en su industria más reciente.

Niñeras

Con el fin de estimar el número de personas que proporcionan cuidado de niños en hogares privados (“niñeras”), la División consideró a los encuestados de la ACS como pertenecientes a esta categoría si su ocupación principal estaba codificada como “trabajadores de cuidado de niños” (OCC 4600) y su industria como “hogar privado” (IND 9290) o “servicios de empleo” (IND 7580).

Trabajadores de cuidado en el hogar

La División identificó a los encuestados de la ACS como trabajadores de cuidado en el hogar si su ocupación estaba codificada como “asistente para los servicios de salud en casa, de enfermería o psiquiátrico” (OCC 3600) o “asistente para el cuidado personal” (OCC 4610) y su industria estaba codificada como “servicios de salud en el hogar” (IND 8170), “hogar privado” (IND 9290), “servicios de empleo” (IND 7580) o “servicios individuales y familiares” (IND 8370). Aunque hubiera sido preferible contar solo a los encuestados codificados como “asistentes para los servicios de salud en casa” para los encuestados dentro de OCC 3600, los datos de uso público disponibles solo incluyen un código compartido para “asistente para los servicios de salud en casa, de enfermería y psiquiátrico”. Sin embargo, la aplicación de los criterios de la industria descritos anteriormente resuelve en gran medida este problema, ya que solo hay un pequeño número de asistentes de enfermería o psiquiátricos empleados en estas cuatro industrias.

Personal para el servicio de limpieza de la casa

Con el fin de estimar el número de personas que proporcionan servicios de limpieza en hogares privados (“personal para el servicio de limpieza de la casa”), la División consideró a los encuestados de la ACS como pertenecientes a esta categoría si su ocupación principal estaba codificada como “mucamas y personal para el servicio de limpieza de la casa” (OCC 4230) y su industria como “hogar privado” (IND 9290) o “servicios de empleo” (IND 7580).

