



Situación de violencia de género contra Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe” Informe para la Audiencia temática regional de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

INDICE -

Introducción.....	2
Contextualización situacional de las trabajadoras del hogar	3
Derecho de las trabajadoras del hogar a la luz de la jurisprudencia y estándares de derechos humanos.....	4
Marcos legales y políticas públicas sobre trabajadoras del hogar	6
Casos paradigmáticos de violencia contra trabajadoras del hogar y respuesta estatal	7
Conclusiones	10
Petitorio	11
Anexos	12
I. Situación Perú	
II. Situación Puerto Rico	

“Situación de violencia de género contra Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe”

Introducción

En América Latina, hay 19 millones de trabajadoras y trabajadores que desempeñan actividades remuneradas en un hogar privado y representan alrededor del 7% de la ocupación urbana regional. Las mujeres conforman el 95% de la fuerza laboral doméstica en América Latina. (OIT, 2012)

En la mayoría de los países de la región, el servicio doméstico resulta como la puerta de entrada al mercado laboral para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que sufren con mayor frecuencia exclusión social. El trabajo remunerado del hogar es realizado por mujeres que viven en situaciones de discriminación por su condición de clase, edad, origen étnico o situación de movilidad. Detrás de esta actividad es frecuente **la vulneración de derechos laborales** sean violentados, incluyendo la violencia en todas sus formas, así como la trata de personas.

El Estudio de CARE y Colectivo de Geografía Crítica sobre Documentación de Casos Emblemáticos de violencia y acoso en el lugar de trabajo contra las trabajadoras remuneradas del Hogar en Ecuador, Colombia, México, Honduras y Guatemala, afirma que *“hay tendencias regionales de incidencia de violencia hacia las trabajadoras remuneradas del hogar al tratarse de un trabajo altamente feminizado, racializado y sexualizado, que nos permiten tipificar una violencia sistemática hacia estas trabajadoras”*¹.

A pesar de los avances registrados en la región, en la ratificación del Convenio 189 y la adecuación legislativa de acuerdo con los estándares de derechos humanos, persisten las ausencias o débiles marcos legales, políticas públicas y marcos de protección social para prevenir, sancionar y erradicar estas prácticas.

La violencia contra las mujeres como violencia de género, es reproducida **individualmente**, pero es reforzada por el Estado y las estructuras institucionales de poder. Esta violencia estructural se agudiza aún más en las trabajadoras domésticas, quienes a pesar de su gran aporte a la economía y a la sociedad no acceden a derechos y protecciones en las mismas condiciones que otros sectores laborales.²

¹ CARE. (2018). Programa Igual valor, iguales derechos CARE y Colectivo de Geografía Crítica.

² Federación Internacional de Trabajadores del Hogar. (2018). Honduras: ¡Justicia para Maribel! ¡Alto a la violencia contra las Trabajadoras del Hogar!. Disponible: <http://idwfed.org/es/relatos/honduras-justicia-para-maribel-alto-a-la-violencia-contra-las-trabajadoras-del-hogar>

Las leyes integrales de violencia contra las mujeres no abordan de manera específica a las trabajadoras del hogar; en consecuencia, los sistemas penales terminan sometiendo a las víctimas a una “ruta crítica” para la investigación y sanción de estos casos.

El objetivo de la Audiencia es evidenciar que las trabajadoras remuneradas del hogar en la región enfrentan un patrón de violencia sistemática de sus derechos humanos. Además, aportará con elementos a la agenda de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) con el fin de que esta pueda formular un llamado a los Estados Miembros a que cumplan con su obligación de adoptar medidas para prevenir y sancionar estas prácticas.

CARE³, es una organización internacional que impulsa las condiciones sociales, culturales, económicas y políticas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y varones, desde las propias agendas de las mujeres y sus expresiones organizadas y de todos aquellos actores que comparte este como un objetivo fundamental en la lucha contra las causas subyacentes de la pobreza, la discriminación, el racismo y la exclusión social⁴. El Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM)⁵ es red feminista regional que trabaja en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres. Ambas organizaciones, integran la Alianza por los derechos de las Trabajadoras del Hogar en América Latina.

La presente solicitud de audiencia busca poner de manifiesto la preocupación por el patrón de vulneración de derechos que persiste en el sector de las mujeres trabajadoras del hogar, los marcos legales y políticas públicas vigentes en la región orientados a brindar protección social y garantizar vida libre de violencias a trabajadoras del hogar tomando en cuenta la jurisprudencia y estándares de derechos humanos. Se plantea recuperar casos paradigmáticos de violencia de género contra trabajadoras del hogar y la respuesta estatal frente a los mismos y finalmente, presentar un petitorio para que la CIDH formule recomendaciones a los Estados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las trabajadoras del hogar.

Contextualización situacional de las trabajadoras del hogar

El trabajo doméstico remunerado es una profesión feminizada. Alrededor del 95% de las personas trabajadoras domésticas en América Latina son mujeres. El 11% de las mujeres que trabajan en la región lo hacen en el servicio doméstico. Existe una alta proporción de mujeres **indígenas campesinas** y afrodescendientes ejerciendo el trabajo doméstico remunerado en América Latina. Las fuentes estadísticas sobre las adolescentes y niñas afrodescendientes o indígenas campesinas que se dedican actualmente al trabajo doméstico remunerado son insuficientes⁶.

Los procesos migratorios, internos y externos, así como la forma en que se recogen las estadísticas laborales, contribuyen a la subestimación de la magnitud de este trabajo (Vaca trigo, 2017, p. 1). Según los datos existentes, hay países donde las trabajadoras domésticas representan un contingente significativo, como ocurre en Argentina, Brasil, Costa Rica, Paraguay y República Dominicana, donde superan el 12% de las mujeres ocupadas. Por otro

³ www.care.org.ec

⁴ www.care.org.ec

⁵ www.cladem.org

⁶ Miranda, F. (2018). El trabajo doméstico remunerado (TDR) en América Latina. Deudas de igualdad. División de Asuntos de Género CEPAL Borrador Final, 1 de junio 2018.

lado, en países como Bolivia y Venezuela, el porcentaje de mujeres ocupadas como trabajadoras domésticas no llega al 5% (ibid., p. 1). Estos datos reflejan la sobrerrepresentación femenina del sector del cuidado.

Los trabajadores y las trabajadoras domésticas migrantes proporcionan servicios indispensables a los países a donde van, y contribuyen a la riqueza de las sociedades que envejecen y al sostenimiento del bienestar de estos países y de sus sistemas de empleo. Sin embargo, al igual que otros trabajadores migrantes, las trabajadoras y los trabajadores domésticos en la misma condición, pueden enfrentar situaciones añadidas de vulnerabilidad que derivan en la violación de sus derechos humanos y laborales⁷. **Las trabajadoras asalariadas del hogar también migran del área rural a las ciudades, no sólo al exterior de sus países, contribuyen a las economías de sus países con salarios precarios.**

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos constituyen uno de los grupos que se encuentra en mayor situación de vulneración, en comparación con otros trabajos, sujetos a la explotación, la violencia, el acoso y el trabajo forzoso. Los puntos vulnerables suelen guardar relación con mecanismos de contratación precarios (incluida la sustitución del pasaporte por el contrato, así como el cobro de tarifas excesivas); la ausencia de mecanismos de asistencia y protección social adaptados; el aislamiento social y cultural al que pueden enfrentarse en el país de destino debido a las diferencias lingüísticas y culturales; la falta de información precisa y de conocimiento de las condiciones de empleo con antelación; la falta de cobertura de la legislación laboral y/o de control de su aplicación en el país de destino; y las restricciones a la libertad de circulación y de asociación, entre otras situaciones.

En ciudades de mayor tamaño, ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, desarrollando en ciertos casos en tareas con un mayor nivel de especialización (CEPAL, 2012). Esta situación coloca a las trabajadoras domésticas en condiciones de trabajo con mayor flexibilidad y sujetas a discriminaciones específicas.

Existe una normalización del maltrato y la violencia hacia las trabajadoras domésticas en nuestra región. Es el resultado de una cultura patriarcal y machista que no considera a estas mujeres trabajadoras por la total desvalorización social de las tareas domésticas y las prácticas sociales de discriminación hacia las mujeres.

Derecho de las trabajadoras del hogar a la luz de la jurisprudencia y estándares de derechos humanos

A pesar de que la OIT ya en el año 1996 proclamara el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio para avanzar en la igualdad de derechos del trabajo doméstico, y que más de veinte años después no ha sido suscripto por ocho países de la región⁸. Este Convenio contemplaba que:

En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores

⁷ OIT. (2015). Trabajadores domésticos migrantes. Disponible: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang-es/index.htm>

⁸ Lista completa de países que no han suscripto https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13300:32142539866965:::P13300_INSTRUMENT_SORT:2

asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (Art. 4, párr. 1)

A nivel regional recién veintinueve países han ratificado el Convenio 189⁹, que en su preámbulo reconoce expresamente que:

el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos; (Preámbulo Convenio 189; 2011).

De los estándares internacionales que emanan de la Convención de Belém do Pará y de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), es posible concluir que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación, y como tal es una forma de violencia basada en género. Las trabajadoras del hogar enfrentan múltiples formas de discriminación que —consideramos— tienen su origen en los roles de género. Así, de acuerdo con los estándares internacionales, también se enfrentan a violencias múltiples.

El Consenso de Quito (2007) de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, expresamente recomendó a los Estados:

“... Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres...”¹⁰

En la Recomendación General 26, la CEDAW analizó la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres migrantes que son trabajadoras del hogar, señalando que, además de enfrentarse a la discriminación por género, se enfrentan a xenofobia y racismo. También destacó que las mujeres no migrantes pueden ser víctimas de violaciones a sus derechos en empleos como el trabajo doméstico, pero “tienen la posibilidad, por limitada que sea, de abandonar una situación laboral opresiva y obtener un nuevo empleo, mientras que en algunos países una trabajadora migratoria puede pasar a estar indocumentada apenas deja su empleo”. Asimismo, la CEDAW (2005), señaló que las trabajadoras del hogar migrantes “son particularmente vulnerables a los maltratos físicos y sexuales, la privación de alimentos y del sueño y la crueldad de sus empleadores”¹¹.

⁹ OIT. (2018). Disponible: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO::P11310_INSTRUMENT_ID:25514

¹⁰ Los países de América Latina y el Caribe que a la fecha no han ratificado el Convenio 189 son: Antigua y Barbuda, Bahamas, Belice, Canadá, Cuba, Dominica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Haití, México, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tobago y Venezuela.

¹¹ Consenso de Quito. (2007). Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Disponible: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21721/1/1_consenso_de_quito.pdf

¹² CEDAW (2005). Recomendación General 26 sobre las trabajadoras migratorias. Párr. 15 ; 20.

Comités Monitores de Naciones Unidas han recomendado a los Estados que “Vigile(n) las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, en particular mediante inspecciones periódicas de los hogares privados, y vele por que las trabajadoras domésticas estén cubiertas por planes de seguridad social”¹².

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, de Belém do Pará reconoce que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, esto incluye el derecho a encontrarse libres de toda forma de discriminación. De esta manera, dicha Convención establece que la discriminación contra las mujeres es una forma de violencia hacia ellas.

A nivel del sistema interamericano la CIDH en el año 2016, en su comunicado de prensa llamó la atención acerca de que “La mayoría de las mujeres afrodescendientes se desempeñan en tareas domésticas, de escasa remuneración y precarias condiciones laborales, sin beneficios de seguridad social, y tienen dificultades para acceder a los permisos de trabajo, especialmente, las mujeres migrantes. Igualmente, resaltó que se encuentran notoriamente subrepresentadas en las instancias de decisión y participación política”¹³.

Aunque en la mayoría de los países de la región la legislación establece un salario mínimo para el trabajo doméstico, así como la posibilidad de pago en especie, las mujeres trabajadoras domésticas tienen un bajo nivel de formalización de la relación de trabajo y de cobertura de seguridad social. La vejez de las trabajadoras será en la pobreza.

Marcos legales y políticas públicas sobre trabajadoras del hogar

El Convenio OIT N° 189 obliga a los Estados a garantizar la igualdad de las trabajadoras domésticas en cuanto a las horas normales de trabajo y la compensación por horas extraordinarias. Igualmente, obliga a considerar, mediante la legislación o cualquier otro mecanismo pertinente como horas de trabajo de aquellos períodos durante los cuales los trabajadores y las trabajadoras domésticas no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios.

El Convenio OIT N° 189 establece que los Estados que lo ratifiquen deben asegurar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad. Asimismo, el derecho a la seguridad social se encuentra reconocido por otros instrumentos internacionales ampliamente ratificados por los Estados de la región. En los países analizados existe una extensa diversidad de sistemas previsionales, y los derechos y asignaciones accesibles a los trabajadores presentan una amplia variedad, pues difieren notablemente qué tipo de beneficios son reconocidos, cómo se establecen sus sistemas de financiamiento y cómo se accede a las prestaciones debidas.

Todos los países de la región establecen cláusulas de limitación razonable de las jornadas de trabajo, mediante el establecimiento de una jornada ordinaria máxima. Con la excepción de

¹² Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2016). Observaciones Finales para Argentina. 6° Parag. 31.

¹³ CIDH. (2016). CIDH exhorta a Estados a adoptar medidas para proteger derechos de mujeres afrodescendientes. Disponible: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2016/040.asp>

Chile, que regula la jornada máxima semanal, el resto de los Estados fija invariablemente en 8 horas la jornada máxima de trabajo diaria. Ahora bien, existen diferencias en cuanto a la extensión de la semana laboral, ya que se tienen diversos parámetros que van desde las 40 a las 48 horas semanales, según si se establece como día laboral el sábado, completo o media jornada o, como en el caso de Ecuador y Venezuela, si se determinan dos días de descanso obligatorio¹⁴.

Respecto de la jornada máxima de la trabajadora doméstica, no en todos los casos es igual. Un importante grupo de ocho Estados de la región (Costa Rica, Perú, Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil y Uruguay) consagran en su legislación la jornada máxima de 8 horas para las trabajadoras domésticas, sin distinciones según cuál sea la modalidad de contrato. Paraguay establece una jornada máxima de 8 horas para la modalidad con retiro, no obstante, la legislación no establece explícitamente una jornada diferente para la modalidad sin retiro, por lo que debería interpretarse que la limitación razonable de la jornada de trabajo que rige para el contrato de trabajo en general también alcanza a esta modalidad de contratación. Otro grupo de países, conformado por Colombia, Bolivia y Chile establecen la jornada máxima de 8 horas para el trabajo doméstico en la “modalidad con retiro” o “cama afuera”¹⁵.

Preocupa que la falta de limitación legal de la jornada de trabajo doméstico, sobre todo en el caso de trabajo “cama adentro” o “sin retiro”, flexibiliza una garantía fundamental del trabajo frente a la explotación laboral. Bajo estas legislaciones, además de verse obligadas a trabajar en jornadas abusivas, las trabajadoras se ven privadas del derecho al pago con recargo de las horas extraordinarias de trabajo, que en todos los casos deberían ser excepcionales y mejor remuneradas.

Alguno de los países que realizaron reformas, pero aún no garantizan la igualdad plena, han avanzado, no obstante, en importantes conquistas. Las cuestiones que quedan pendientes se reducen a déficits en algunos estándares específicos. En Chile, por ejemplo, las trabajadoras del hogar en la modalidad “cama adentro” aún mantienen una jornada mínima superior a las 8 horas. El Paraguay y el Perú todavía no aseguran el salario mínimo obligatorio. Bolivia mantiene la exclusión en el acceso al sistema de pensiones a largo plazo (jubilación) **y a la salud**. Si bien la igualdad no es plena, las reivindicaciones de las trabajadoras domésticas ya se encuentran posicionadas en otro lugar de visibilidad.

Casos paradigmáticos de violencia contra trabajadoras del hogar y respuesta estatal

A los países de América Latina y el Caribe aún les queda un largo trayecto en materia de derechos de las trabajadoras del hogar. Tal es el caso del Estado salvadoreño, el que a pesar -de haber recibido observaciones del Comité CEDAW, a la fecha no ha ratificado el Convenio 189¹⁶.

¹⁴ Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

¹⁵ Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

¹⁶ Países que no han ratificado el Convenio 189 de la OIT https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

No obstante, existen experiencias demostrativas de políticas gubernamentales que desde un enfoque de derechos contemplan políticas de protección social hacia las trabajadoras domésticas. Es necesario que la agenda pública vincule y visibilice la economía de cuidados con las políticas públicas.

En la región hay países como Uruguay que han dado pasos innovadores en la articulación de los servicios de cuidados en los niveles familiar, comunitario y público, con un enfoque que garantiza el acceso universal. Estas experiencias deben ser conocidas y tomadas en cuenta. A partir de la Ley 18065 de Trabajo Doméstico¹⁷, se contemplan un subsidio por desempleo (art. 9), o indemnización por despido en estado de gravidez, incluso hasta 180 días posteriores a reintegro laboral.

Así mismo, mujeres de otros países de la región, se han visto forzadas a migrar por falta de trabajo, como el caso de Nicaragua, donde miles de mujeres han migrado para desempeñarse como trabajadoras domésticas. (Valverde, 2002).

Trabajadoras del Hogar de numerosos países son víctimas de feminicidios y existe un alto grado de impunidad en la investigación y sanción de estos casos. Informes del Observatorio de Feminicidio (2017), señala en México del 2003 a 2017, unas 11 trabajadoras domésticas han sido víctimas de feminicidios. También se denuncia el acoso sexual de la que son víctimas muchas mujeres trabajadoras del hogar¹⁸.

¹⁹ Las trabajadoras domésticas se enfrentan a la explotación laboral y toda una serie de abusos graves, que incluyen el maltrato físico y sexual, el confinamiento forzado, el impago de salarios, la negación de alimentos y atención sanitaria, y el exceso de horas de trabajo sin días de descanso, señaló Human Rights Watch¹⁹.

En el *Ecuador*, el trabajo remunerado en el hogar (TRH) está profundamente marcado por relaciones patriarcales, machistas y violentas, y por la discriminación y segregación social, étnica, económica y xenofóbica que persisten. Este sector al que acceden a muy tempranas edades la mayoría de las niñas y mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes forzadas, como único mecanismo de inserción en el mercado laboral, es poco reconocido y mal valorado en el país. - Según el estudio realizado por CARE sobre “*Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador*”, revela que las expresiones de violencia detectadas en los grupos focales y las entrevistas van desde la humillación de perder el derecho a su propio nombre hasta poner en peligro su vida. Lo que refleja el desprecio de la población atendida por el TRH y la falta de una conciencia colectiva sobre los derechos. Nuevamente, el marco legal del país, con una Constitución con enfoque de derechos, está alejado de la vida cotidiana y del comportamiento de la población que votó masivamente por ella. La mayoría de patrocinos a casos de violencia de género en trabajadoras del hogar atendidos por la Defensoría Pública

¹⁸ Animal Político. (2015). Disponible: <https://www.animalpolitico.com/2015/04/9-de-cada-10-trabajadoras-del-hogar-calla-los-abusos-de-sus-patrones/> Disponible: <https://www.animalpolitico.com/2015/04/9-de-cada-10-trabajadoras-del-hogar-calla-los-abusos-de-sus-patrones/>

¹⁹ Human Rights Watch. (2006). Trabajadoras domésticas maltratadas en todo el mundo. Disponible: <https://www.hrw.org/es/news/2006/07/27/trabajadoras-domesticas-maltratadas-en-todo-el-mundo>

entre enero 2017 y abril 2018, ha sido a trabajadoras mestizas (87%), seguidas de indígenas (8%), afrodescendientes (4%), blancas y montuvias en la misma proporción (1%)²⁰.

En Colombia, existe precariedad laboral y discriminación hacia las mujeres en el mundo del trabajo, especialmente en el trabajo doméstico. La mayor parte de la población ocupada en este sector son mujeres, habitantes de cordones de pobreza en las ciudades, la mayoría negras, y que han sido víctimas del conflicto armado²¹

En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), existen 2.2 millones de personas empleadas en el sector doméstico, donde sólo el 2.2 % cuenta con un contrato por escrito, (Montaño, 2014). De acuerdo con la encuesta “Percepciones sobre el trabajo doméstico: Una visión desde las Trabajadoras y las Empleadoras”²², a pesar de los abusos sólo una de cada 10 denuncia ante las autoridades.

En Honduras, el caso de Maribel Flores, trabajadora del hogar -de 55 años, fue víctima de femicidio por su empleador mientras trataba de proteger a su empleadora quien estaba siendo víctima de violencia doméstica en manos de su esposo, refleja la violencia e inseguridad que enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar²³. La informalidad actual en la que se encuentra este tipo de trabajo, coloca a las mujeres que lo hacen en un estado de desigualdad legal y completa vulnerabilidad social. Este caso demostró que aún no existen métodos de protección o rutas claras y efectivas de denuncia para la violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo para las empleadas domésticas, a pesar de conocerse que la gran mayoría de ellas “*ha sobrevivido algún tipo de violencia de género (sexual, física, psicológica, patrimonial) en el lugar de trabajo, exasperado por formas complementarias de racismo y machismo presentes en la sociedad.*” (Geografía Crítica Ecuador, 2018)

Existen organizaciones de trabajadoras del hogar como la Confederación Latinoamérica y del Caribe de trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y la Federación internacional de trabajadoras el hogar (IDWF) que aglutinan a las trabajadoras domésticas y que formulan demandas por la ratificación por parte de los Estados del Convenio 189 de la OIT, así como también su cumplimiento irrestricto, resulta clave la promoción de la organización en el sector doméstico, tanto en lo relacionado a la representación sindical como en la agremiación de los empleadores.

Bueno yo el único beneficio que tengo es el trabajo ante todo, porque beneficios no han sido, ha sido lo contrario, porque en este trabajo es donde más trabajo he tenido más humillación, donde más todo, ha sido ese trabajo desventajas. No me pagan seguro social, nada, ¿entonces qué beneficios tengo?, ninguno....

Testimonio de trabajadora del hogar en Puerto Rico.

²⁰ CARE. (s/f). Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador. Programa regional igual valor, iguales derechos. CARE Ecuador.

²¹ Escuela Nacional Sindical. (2018). Sacudir la indiferencia nuestras realidades como trabajadoras del servicio doméstico. Estudio de caso de Uraba, Cartagena y cuatro de sus comunidades rurales de Medellín.

²² Animal Político. (2015). Aunque sufren abusos y discriminación, sólo 1 de cada 10 trabajadoras del hogar denuncian. Disponible: <https://www.animalpolitico.com/2015/04/9-de-cada-10-trabajadoras-del-hogar-calla-los-abusos-de-sus-patrones/>

²³ Federación Internacional de Trabajadores del Hogar. (2018). Disponible: <http://idwfed.org/es/relatos/honduras-justicia-para-maribel-alto-a-la-violencia-contra-las-trabajadoras-del-hogar>

Conclusiones

La situación del trabajo doméstico ha presenta[Capte la atención de los lectores mediante una cita importante extraída del documento o utilice este espacio para resaltar un punto clave. Para colocar el cuadro de texto en cualquier lugar de la página, solo tiene que arrastrarlo.]

do avances durante los últimos años, gracias a las reformas legales que progresivamente se han implementado en la región bajo el impulso del convenio 189 de la OIT. Los marcos legales del trabajo doméstico remunerado, pues en todos los países presenta vacíos, debilidades o contradicciones que dejan la puerta abierta al ejercicio de relaciones laborales arbitrarias en perjuicio de las trabajadoras remuneradas que ejercen en la esfera reproductiva. En la mayoría de los países de la región, el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. hay países en que todavía existe el trabajo infantil doméstico y factores como la etnia o la raza se suman a los factores socioeconómicos agudizando la exclusión social de las trabajadoras domésticas (Valenzuela, 2010).

Las transformaciones legales han marcado una evolución hacia modelos normativos de mayor inclusión. Seis Estados de la región garantizan, en el momento actual, la plena igualdad ante la ley laboral de las trabajadoras domésticas. Muchas de estas reformas estuvieron acompañadas de adaptaciones institucionales encaminadas a fortalecer la inspección del trabajo y otros mecanismos similares para la vigilancia²⁴.

La disparidad de estándares en la región, particularmente en la cobertura de la seguridad social, plantea desafíos para los corredores migratorios. El trabajo doméstico es un nicho ocupacional por excelencia de las trabajadoras migrantes. Muchos de los Estados de la región son parte de acuerdos multilaterales que reconocen, a todos/as los/as trabajadores/as provenientes de los países signatarios de los acuerdos, los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social establecidos para los/as trabajadores/as nacionales. Estos acuerdos permiten diferentes modalidades de portabilidad previsional, entre ellas la acumulación de los distintos periodos de cotización pagados en cualquiera de los países signatarios con el fin de acceder al derecho a la jubilación. Estos mecanismos facilitan el retorno al país de origen una vez alcanzada la edad de jubilación y nutren la libre circulación de trabajadores/as en sectores socio ocupacionales de alta demanda de trabajadores migratorios. La asimetría existente entre el reconocimiento del derecho a la seguridad social a las trabajadoras domésticas entre los Estados de la región genera especiales cuestiones problemáticas.

En algunos corredores migratorios, las trabajadoras domésticas gozan de mayor ciudadanía social garantizada por las leyes comunitarias que la que le es asegurada por su Estado nacional. Existe una necesidad de equiparar los beneficios y coberturas de los distintos sistemas previsionales de la región, en particular en la cobertura de las contingencias a largo plazo. También existe un importante desafío en la innovación en los procesos de control administrativo e inspección de las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico.

La experiencia desarrollada en Brasil, Argentina, Uruguay y Chile muestra muy eficientes mecanismos para el registro obligatorio y procedimientos legales de inspección en hogares

²⁴ Valiente, H. (2016). Las leyes de trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

privados, que equilibran la protección de los derechos laborales con la inviolabilidad del domicilio. Estas experiencias deben ser analizadas y adaptadas a las realidades locales por aquellos Estados que todavía no resuelven el desafío de cómo hacer una vigilancia efectiva de las normas en el sector.

El fallo adoptado por Corte Suprema de Justicia de México, máximo organismo de Justicia emitió un fallo histórico calificando de inconstitucional la falta de registro de las trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y ha determinado que será obligatorio para todos los

“Deberíamos tener una ley que sancione y realmente haga respetar nuestros derechos laborales, y una ley que exija un contrato por escrito donde sean mencionados el sueldo, los horarios, los beneficios, etc. También debe haber capacitación para todas las trabajadoras del sector para que sepan responder ante los abusos. Yo he podido ayudar a mucha gente porque ya traía ese proceso de entendimiento. Las organizaciones hacemos mucho pero es el Estado el que debe dar las políticas.”

*Entrevista a Obdulia Guevara Neyra, Secretaria General del SINTTRAHOL (Perú)

patrones, una vez estén dispuestas las condiciones, afiliar a sus empleadas. Este fallo resulta paradigmático porque reconoce a las trabajadoras del hogar, iguales derechos que a los otros trabajadores. La inscripción de las trabajadoras domésticas en el seguro social posibilitará la atención en salud pública, el acceso a la jubilación, a servicios de guardería y a planes de vivienda. La sentencia del máximo tribunal de Justicia beneficiará a unos 2,4 millones 15 de personas, en los que 9 de cada 10 son mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México²⁵.

En conexión con el desafío de la inspección del trabajo, resulta necesario que se promocióne la organización en el sector doméstico, tanto en lo relacionado a la representación sindical como en la agremiación de los empleadores.

Petitorio

Ante este panorama y situación de violencia de género que afecta a las trabajadoras domésticas se requiere que la CIDH, en el marco del cumplimiento del Convenio 189 de la OIT en el ámbito de la legislación, es indispensable profundizar la revisión de las normas discriminatorias que rigen para el trabajo doméstico y la equiparación de las leyes laborales aplicables a esta categoría de trabajadores con aquellas que rigen en el régimen laboral general:

1. Recomiende a los Estados prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las trabajadoras del Hogar a la luz de estándares regionales e internacionales de derechos humanos.
2. Asegure la creación de una Política Pública Integral que haga posible la igualdad de condiciones de acceso a los derechos de las trabajadoras del hogar de manera que el sector de las trabajadoras esté protegido y goce de los derechos como trabajadoras de primer nivel, al

²⁵ 25 El País. (2018). La Suprema Corte mexicana garantiza seguridad social a las empleadas domésticas. Disponible: https://elpais.com/internacional/2018/12/06/mexico/1544056200_766603.amp.html?__twitter_impression=true&fbclid=IwAR26GnMrjsdltgxRE3SUh-n7FmB_zZg24NYEtT2Nk5VhJWW9RJUJbFMJiZ8

establecer como obligación de las y los empleadores registrarlas, así como regular mediante contrato sus condiciones de trabajo.

3. Asegurar el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT para que su contenido signifique un avance en el desarrollo de políticas públicas y protocolos de gestión para asegurar un trabajo digno y decente con protección de todos los derechos de las mujeres trabajadoras asalariadas del hogar, con énfasis en la seguridad social a corto y largo plazo.

4. Revise las normas discriminatorias contrarias al Convenio 189 de la OIT y se equipare los derechos de las trabajadoras del hogar con los derechos de los demás trabajadores y promueva la valorización social y económica de este trabajo.

5. Los Estados y Gobiernos deben difundir y socializar el contenido del Convenio 189 de la OIT como proceso de fortalecimiento de derechos a todas las trabajadoras asalariadas del hogar.

6. Asegure procesos de control administrativo e inspección de las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico.

7. Desarrolle medidas especiales para garantizar una vida libre de violencias y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las trabajadoras domésticas.

8. Provea servicios, repare, ponga en disposición estructuras de acompañamiento jurídico y psicológico para las -trabajadoras domésticas, y las que han sobrevivido a violencia y maltrato.

9. Adapte sus normativas tanto internacionales como estatales a las problemáticas de las trabajadoras domésticas migrantes internas y externas.

10. Impulse y profundice en el sector público y privado, en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, principalmente el acoso sexual y otras formas de asedio en el espacio laboral.

11. Promueva la organización en el sector doméstico, tanto en lo relacionado a la representación sindical como en capacidades de negociación colectiva.

12. Son imprescindibles políticas públicas para Eliminar todas las formas de explotación y esclavitud moderna de las mujeres trabajadoras asalariadas del hogar, escondidas en relaciones de parentesco, compadrazgo, y/o redes familiares.

13. Presionar a las autoridades locales para que cumplan la ley y velen por la seguridad de todas las mujeres trabajadoras del hogar.

14. Reconocer el trabajo del hogar como uno legítimo y destacar la necesidad de proteger a las trabajadoras del hogar como grupo vulnerable ante la violencia de genero.

15. Más fondos destinadas para la protección de estos grupos.

Anexos

PERÚ: APORTES SITUACION TRABAJADORAS DEL HOGAR PARA AUDIENCIA REGIONAL CIDH

a. ¿Qué aspectos debiéramos resaltar para visibilizar y posicionar la problemática de la Violencia basada en género (VBG) hacia las Trabajadoras del hogar (TDH) en la región?

Los aspectos que se debieran resaltar son:

- En el Perú, existe actualmente la Ley 27986 de Trabajadoras del Hogar, del 02.06.2003.
- Se ha ratificado el Convenio 189 OIT, en el Congreso peruano el 14.06.2018. Pero requiere modificarse la actual Ley 27986, debe estar a la par con el Convenio 189. Existe el plazo de un año, para que se homologue.
- Otro aspecto es que debe existir, un organismo o una representante de la sociedad civil para que sea como interlocutor con las organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar.
- A nivel del sector público, existen dos espacios donde se aborda la problemática de las TH: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Sin embargo, las TH aún no cuentan con el acceso real en los derechos como seguro social, pensión por jubilación, además de la VBG como acoso sexual en el trabajo, que llega hasta la violencia sexual. Estos casos no se denuncian o no se consideran que tienen las TH respecto a las situaciones de violencia basada en género.
- El reconocimiento social, laboral y organizativo. Las TH si bien tienen espacios de trabajo en dos sectores públicos no logran acceder a todos los derechos y persiste la discriminación y violencia al interior de sus centros de trabajo: comen distinto a sus empleadores, no pueden sentarse en la misma mesa, existe padrino, estigmatización, entre otros.
- Existen pocas denuncias y casos de VBG que se han dado y su solución y no se identifican como problemas específicos de TH.

b. ¿Qué tipos de violencia de género enfrentan principalmente las TDH?

Los tipos de violencia de género que enfrentan principalmente son:

Maltrato en los hogares, lugares de empleo. Exceso de horas de trabajo cuando laboran cama adentro. Cansancio psicológico y laboral como mujeres. Abuso sexual, acoso sexual de parte del empleador y de los hijos. Violencia psicológica, física y económica. Violación, muerte.

Sabemos que existe violencia de género pero no hay registros de denuncia y diferenciada específica de las TH.

c. ¿Qué casos concretos podrían documentar la respuesta estatal frente a las denuncias de violencia de género que enfrentan las TDH en la región?

Se estima que más de la mitad de mujeres que se dedican al servicio doméstico han sido víctimas de este delito en sus centros de trabajo.

Una chica fue violada en su centro de trabajo, y después de dar a luz, se suicidó. La persona que abusó fue un militar de rango de general. Por ello se archivó el caso. Aunque existe una denuncia penal.

Existen más casos laborales pero no penales.

d. ¿Cuáles son las leyes y políticas públicas en sus países que podrían ser ejemplo para el avance de derechos las TDH a una vida libre de violencias?

La Ley 27986 de Trabajadoras del Hogar, del 02.06.2003, y se ha ratificado el Convenio 189 OIT en el Congreso peruano el 14.06.2018. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (Resolución Legislativa 30811).

En el 2019 este tratado debe ser implementado, lo que significa también modificar la legislación existente e incluir en ella cada uno de los derechos reconocidos en esta norma supranacional, incluyendo la remuneración mínima obligatoria. En el Congreso hay más de una iniciativa en este sentido. Esta sería una cuestión pendiente para este año.

e. En las peticiones a la CIDH: ¿Qué otros aspectos consideran clave incluir, enfatizar y/o profundizar?

Denuncias y abordaje de la problemática de la violencia de género en forma diferenciada, esto es como TH.

Que se debata en el Congreso la ley de las trabajadoras del hogar. Existen cinco propuestas legislativas y están todas encarpadas.

“Deberíamos tener una ley que sancione y realmente haga respetar nuestros derechos laborales, y una ley que exija un contrato por escrito donde sean mencionados el sueldo, los horarios, los beneficios, etc. También debe haber capacitación para todas las trabajadoras del sector para que sepan responder ante los abusos. Yo he podido ayudar a mucha gente porque ya traía ese proceso de entendimiento. Las organizaciones hacemos mucho.

SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN PUERTO RICO

Por: Carmen J. González Candelario, Ph.D., M.A., M.A.P Consultora organizacional y educadora

INTRODUCCIÓN

La migración como fenómeno social es complejo y diverso y las implicaciones de este son significativas en las dinámicas que se generan en las distintas poblaciones que transitan de territorio a territorio. Algunas de las implicaciones son de tipo económico, cultural, tecnológico y legal que a su vez son difíciles de entender en sí misma porque dependen de un contexto histórico-social particular para dar cuenta de ello. Todos estos cambios forman a su vez las transformaciones globales que estamos viviendo hoy día y, que a partir de estos factores económicos el efecto de la migración femenina las lleva a desempeñar trabajos dentro del mercado informal de la economía, siendo el empleo doméstico uno de los trabajos a ejecutar.

En Puerto Rico especialmente, el fenómeno de la migración ha estado anclado en el mercado informal de la economía, dominando los bajos costo en la mano de obra y en servicios tales como la construcción, el servicio doméstico y las ventas entre otros (US Census Bureau, 2012)¹. Este tipo de trabajo semi diestro o de bajas destrezas del mercado laboral es realizado en su mayoría por la comunidad dominicana (Duany, 1991, 2005, 2010; Enchautegui, 2000)². Este grupo migratorio es uno de los de mayor presencia en nuestro país y el mismo cuenta con alrededor de 58,000 inmigrantes (no todos son trabajadores) de acuerdo a cifras censales oficiales para el 2015 (UNDESA, 2015)³. Sin embargo, por mucho tiempo, este grupo ha permanecido al margen de las políticas públicas dirigidas al sector social y laboral quedando así confinado al sector informal de la

1 U.S. Bureau of the Census (2012). American Fact Finder. Perfil de la Población Seleccionada en Puerto Rico. Encuesta sobre la Comunidad de Puerto Rico desde 2008-2010. Estimados de 3 años. Recuperado de <http://www.census.gov/>

2 Duany, J. (1991). El sector informal y la migración internacional. El caso de los dominicanos en Puerto Rico. Revista Nueva Sociedad, 113, 16-27

Duany, J. (2005). Dominican migration to Puerto Rico: A transnational perspective. CENTRO:Journal of the Center for Puerto Rican Studies, 17 (1), 243-268.

Duany, J. (2010). Duany, J. (2010). Inmigración de cubanos y dominicanos. En Enciclopedia de Puerto Rico on line. Recuperado de <http://www.encyclopediapr.org>

Enchautegui, M. (2000). Los determinantes de la inmigración dominicana a Puerto Rico. Ensayos y monografías. Recuperado de <http://rrpac.upr.clu.edu/economía/ensayo104.html>

3 Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/en/key-issues/statistics.html>
economía bajo un estatus de trabajo irregular lo que las hace más vulnerables a sufrir violencia de género.

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ENFRENTAN PRINCIPALMENTE LAS TDH

En un estudio llevado a cabo por el Centro de la Mujer Dominicana y la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Puerto Rico (2015), se encontró que el 75% de las mujeres inmigrantes entrevistadas se desempeñaban como trabajadoras del hogar y eran víctimas de violencia de género. En este estudio se entrevistaron a 900 mujeres participantes de un ciclo de talleres educativos los cuales promueven el empoderamiento y el rompimiento con el ciclo de la violencia intrafamiliar. A continuación, todos los tipos de violencia que sufren las trabajadoras del hogar inmigrantes en Puerto Rico:

El 97 % sufrieron violencia emocional, El 81% sufrió violencia física El 72% sufrió violencia sexual El 60% amenaza de violencia física El 54% amenaza con inmigración El 51% amenaza de muerte El 42% amenaza con arma

Cabe destacar, que en la actualidad Puerto Rico atraviesa por una crisis nacional ante la violencia contra las mujeres. El problema se ha agudizado debido a la crisis económica, la falta de recursos y la falta de acción por parte del Estado para velar por la seguridad de nuestras mujeres. Estadísticas presentadas por la Policía de Puerto Rico para el 2017 registraron alrededor de 7,114 incidentes de violencia doméstica, pero en el informe no especifica cuantos incidentes fueron reportados por las trabajadoras del hogar inmigrantes. Afortunadamente, las estadísticas que tenemos disponibles son recopiladas por

organizaciones o grupos independientes como el Centro de la Mujer Dominicana en Puerto Rico, los cuales le proveen albergue, protección o algún tipo de programa dirigidos a las mujeres que han sido víctimas de violencia de género. Esta organización al igual que otras organizaciones, sin duda alguna, tienen información más precisa en cuanto al perfil de las víctimas y de sus respectivas ocupaciones alertando de esta manera a la comunidad ante los aumentos en violencia por género. En la actualidad, y ante la presión de diversos grupos de base comunitaria se intenta que el gobierno responda inmediatamente ante esta problemática de violencia de género.

ASPECTOS PARA VISIBILIZAR Y POSICIONAR LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG) HACIA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (TDH) EN LA REGIÓN.

Algunos aspectos que son importantes destacar para lograr la visibilización y protección de las trabajadoras del hogar son:

- Llevar a cabo más estudios relacionados a la problemática de la violencia basada en género hacia las trabajadoras del hogar.
- Crear alianzas entre las distintas organizaciones de base para lograr obtener y unificar datos más precisos sobre los tipos de violencia que sufren las trabajadoras del hogar.
- Crear más programas de prevención, orientación y de empoderamiento dirigido hacia las trabajadoras del hogar para que puedan ejercer otros tipos de trabajo remunerados.
- Crear campañas publicitarias en repudio de la violencia de género.
- Denunciar y reseñar las diversas situaciones de violencia por las que atraviesan las trabajadoras del hogar en los diferentes medios de comunicación para que éstas sientan que están siendo escuchadas.
- Reforzar las leyes laborales con el fin de monitorear a los patronos que contratan trabajadoras del hogar y corroborar si en efecto están cumpliendo con la ley.
- Visibilidad y regularidad en el reporte de los datos estadísticos sobre la violencia de género y el perfil de las víctimas.
- Ofrecer capacitaciones al personal destacado de las distintas agencias encargados de velar por la salud y seguridad de las mujeres, para que ante una situación de violencia conozcan cómo es el proceso por seguir y que no discriminen contra estas.
- Concienciar a todas las mujeres a que hablen y denuncien cualquier situación de violencia, discrimen o acoso laboral sin temor a ser sancionadas o enjuiciadas debido a su estatus.
- Proveer más ayuda psicológica a las trabajadoras del hogar para que puedan superar cualquier evento relacionado con la violencia.
- Crear más organizaciones de base que acojan a las trabajadoras del hogar para que conozcan sus derechos y no sean víctimas de cualquier tipo de violencia.

CASOS CONCRETOS PODRÍAN DOCUMENTAR LA RESPUESTA ESTATAL FRENTE A LAS DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE ENFRENTAN LAS TDH EN LA REGIÓN.

A continuación, algunos extractos de las entrevistas realizadas a las trabajadoras del hogar dominicanas en Puerto Rico llevadas a cabo por González (2014) . La finalidad del estudio exploratorio aparte de conocer su sentir respecto al trabajo que realizaban consistía también en conocer si las trabajadoras del hogar habían atravesado por algún suceso de discrimen, xenofobia, racismo y violación de derechos laborales. Estas fueron algunas de las narrativas:

Caso #1

Esa señora me dice...tu eres una negra, tu no vales na', quien tu eres tú eres una trabajadora y yo soy una doña...

Caso #2

Uno acomoda una cosa y ella comienza a sacar otra y té dice que tú estás robando y tú eres una loca, y tú no eres de mi familia, tu eres una negra asquerosa..

Caso #3

Bueno yo el único beneficio que tengo es el trabajo ante todo, porque beneficios no han sido, ha sido lo contrario, porque en este trabajo es donde más trabajo he tenido más humillación, donde más todo, ha sido ese trabajo desventajas. No me pagan seguro social, nada, ¿entonces qué beneficios tengo?, ninguno....

Caso#4

Aquí no hay información sobre las empleadas domésticas ni por la televisión no hay información. Tú vas a un sitio al departamento del trabajo y tampoco va a ver nada. ¿conoces algo sobre leyes del trabajo? No.

Caso #5

¿Has tenido un accidente en tu trabajo? Uhhh, muchos.

¿Qué ha pasado? Nada. sigo trabajando normal. Me he dado caídas, una vez me caí de rodillas y seguí trabajando. Un diente me partí con un palo, el palo se me zafó en el diente.

¿Y ellos que hicieron? Nada...El seguro social lo tiene que pagar uno, si uno se enferma lo tiene que pagar uno y si te enfermaste no puedes cogerte un desempleo, ni bono, ni vacaciones, si te despiden no te dan una bonificación. Yo trabajaba con alguien y me quedo debiendo un mes disque con una bonificación que me iba a dar. Yo brego hago mis concesiones. Yo cojo mi cartera, tú te despides de tu trabajo tu misma.... vo no me vov a poner a pelear en tu casa si tu no me quieres.

Caso# 6

Reconocer que existimos, que es un trabajo dual integrarnos un poco más a lo que es la toma de decisiones, porque todas estas ayudas que existen siempre solicitan residentes en PR no son dirigidas a las comunidades típicas que hay...Crear otros tipos de programas, de asistencia, deben hacer programas de capacitación orientados a la comunidad...

LEYES Y POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

Para el 2016 en Puerto Rico se legisló la Carta de Derechos de los Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico (Ley 206 del 28 de diciembre de 2016). Esta ley surgió como parte de la investigación llevada a cabo por González (2014) , la cual resaltaba en su estudio la falta de protección y de leyes fiscalizadoras en pro de las trabajadoras del hogar. En este estudio la investigadora buscaba contestar algunas preguntas relacionadas a los derechos laborales y humanos de las trabajadoras del hogar ya que las mismas no contaban con leyes que las ampararan lo que dio origen a la creación de la ley.

Aunque esta ley resulta ser una tardía aquí en Puerto Rico en comparación con otros países hermanos, es preocupante la funcionalidad de esta ya que la ley es letra muerta. Cuando decimos que es letra muerta nos referimos a la incapacidad que tiene el estado de monitorear a aquellos patronos que tienen trabajadoras del hogar a su cargo. Estas en su mayoría suelen ser víctimas de explotación laboral ya que trabajan más de las horas establecidas por ley y el salario que devengan en muchas ocasiones no responde a la variedad de trabajos que realizan. Otras son víctimas de violencia o de acoso sexual ya que muchos de los trabajos que desempeñan son a puerta cerrada, por lo que pueden ser intimidadas por sus patronos para que estas no hablen ya que pueden denunciar a las autoridades su estado irregular en el país.

En asuntos relacionados a la protección de las trabajadoras en el área laboral, el Negociado de Normas del Trabajo adscrito al Departamento del Trabajo de Puerto Rico procesa las querellas relacionadas a salario, y se recopilan las estadísticas relacionadas este tema. Muchas de las querellas que recibe esta división provienen de las trabajadoras del hogar (mujeres inmigrantes dominicanas) las cuales acuden al Negociado denunciando algún tipo de abuso patronal. Muchas trabajadoras del hogar someten querellas ante el Departamento del Trabajo (DT), por hostigamiento sexual como por discrimen motivado por su raza u origen nacional. Entre 2001 al 2014, en la Unidad Antidiscrimen del DT registró 406 querellas de discrimen motivado por raza y 764 cuyo motivo fue la nacionalidad.

Existen también otras leyes de parte del Estado que promueven e intervienen en casos de hostigamiento sexual, discrimen motivado por su raza u origen nacional, y por violencia doméstica contra las mujeres. Una de estas leyes que procura prevenir e intervenir ante eventos de violencia de género es la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica (Ley 54). En el caso de las trabajadoras del hogar, estas pueden ampararse bajo esta ley, pero primero deben radicar una querella ante la Policía de Puerto Rico. Además de ampararse bajo la Ley 54 deben solicitar la Visa U antes del caso y cooperar en el proceso judicial.

Aunque esta ley cobija a las trabajadoras del hogar, el proceso no deja de ser cuesta arriba ya que ante esta situación se revelan detalles de su estatus migratorio lo que puede influir el proceso judicial y salir a flote asuntos de discrimen. También se requiere que un fiscal certifique ante autoridades de inmigración, mediante un formulario, que la persona ayudó en el proceso. El propósito de la Visa U es incentivar que las personas inmigrantes denuncien cuando son víctimas de delito sin el temor de que serán deportadas por su estatus migratorio.

Otras leyes que protegen a las trabajadoras del hogar en específicamente a las inmigrantes, es la Ley Acerca de la Violencia en Contra de la Mujer (VAWA, por sus siglas en inglés). Para ser protegida por esta Ley, la inmigrante debe estar casada con un residente o ciudadano legal, independientemente de si ella entró legal o ilegalmente al país. Pero si está casada con otro inmigrante sin papeles, no queda protegida por esa Ley.

PETICIONES A LA CIDH

- Presionar a las autoridades locales para que cumplan la ley y velen por la seguridad de todas las mujeres trabajadoras del hogar.
- Reconocer el trabajo del hogar como uno legítimo y destacar la necesidad de proteger a las trabajadoras del hogar como grupo vulnerable ante la violencia de género.
- Mas fondos destinadas para la protección de estos grupos.