

Fecha: Abril 22, 2022

Para: Comité Asesor de Seguridad y Salud SB321

De: María Gabriela Sánchez, Miembro de la Política de Salud y Seguridad de la Coalición de Trabajadores Domésticas de California

Re: Revisión de la literatura sobre Salud y Seguridad de las Trabajadoras Domésticas

I. Introducción

Las trabajadoras del hogar son un componente crucial del material económico de California y "realizan servicios esenciales en el ámbito más íntimo del hogar", creando las condiciones para que se realicen otros trabajos.¹ La economía asistencial es uno de los segmentos del mercado laboral que más crece, ya que el envejecimiento de la población requiere ayudantes sanitarios.² Aunque a menudo se desestima como un trabajo no "real", las trabajadoras del hogar cuidan de los niños, de las personas con discapacidad que desean vivir de forma independiente, proporcionan compañía y se encargan de los hogares de otras personas. Riley y Majano informan de que hay unos 358.000 trabajadoras del hogar que trabajan en más de 2 millones de hogares en California, lo que supone casi el 16% de todos los hogares californianos. En California, la inmensa mayoría de las trabajadoras del hogar son mujeres inmigrantes de color, el 86% de las trabajadoras del hogar son mujeres y más de tres cuartas partes de las trabajadoras del hogar son personas de color.³ A pesar de la importancia de los servicios que prestan, las trabajadoras del hogar a menudo se sienten menospreciados, invisibles, irrespetados y como si no recibieran dignidad por su trabajo.⁴

Aunque las trabajadoras del hogar han estado históricamente excluidas de las protecciones laborales, la legislación de California garantiza el salario mínimo, el pago de horas extraordinarias, las pausas de descanso, la indemnización de los trabajadores y la protección contra el acoso (Ver Sección California). A pesar de estos grandes avances y de la incansable defensa de las organizaciones comunitarias, las trabajadoras del hogar de California aún no gozan de plena protección de la salud y la seguridad en su lugar de trabajo.

A lo largo de los años, organizaciones comunitarias como la Coalición de Trabajadoras del hogar de California (CDWC), se han asociado con expertos en salud y seguridad laboral de grupos de reflexión como el LOSH de la UCLA y el LOHP de la UC Berkeley, para

¹ Verónica Ponce de León, Rosario Majano, Kevin Riley, and RJ Ronquillo, "Hidden work, Hidden pain: Injury experiences of domestic workers in California" UCLA Labor Occupational Safety and Health Program, National Domestic Workers Alliance, and California Domestic Workers Coalition, (2020): <https://losh.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/37/2020/06/Hidden-Work-Hidden-Pain.-Domestic-Workers-Report.-UCLA-LOSH-June-2020-1.pdf>.

² Augusta Saraiva, "Immigrant Domestic Employees Slip Through Relief Cracks in U.S.," Bloomberg Equality, August 20, 2021, a <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-08-20/immigrant-domestic-employees-slip-through-relief-cracks-in-u-s>.

³ Saba Waheed, Michele Wong, and Megan Whelan, "Profile of Domestic Workers in California," UCLA Labor Center and the California Domestic Workers coalition, 2020.

⁴ Secretary of Commerce and Trade. *Report on Domestic Service Workers*, RD10, Richmond, Virginia: The Virginia General Assembly, 2021. <https://rga.lis.virginia.gov/Published/2021/RD10/PDF>.

documentar y estudiar las dificultades a las que se enfrentan las trabajadoras del hogar en su vida cotidiana, como la pobreza, la falta de acceso a la asistencia sanitaria, los problemas con los empleadores y la falta de directrices claras sobre salud y seguridad.

En 2021, el gobernador Newsom firmó la ley SB 321, que crea un comité asesor formado por trabajadoras del hogar, jornaleros, empleadores y representantes de organizaciones de defensa para crear directrices voluntarias de salud y seguridad para las trabajadoras del hogar y sus empleadores. Además, el comité proporcionará recomendaciones "sobre qué políticas adicionales pueden ser adoptadas por el Departamento de Relaciones Industriales o la Legislatura para proteger la salud y la seguridad de los empleados del servicio doméstico". Estas recomendaciones sobre futuros mecanismos de ejecución deben tener en cuenta la protección de la privacidad de los empleadores.

El objetivo de este informe es proporcionar información sobre los retos a los que se enfrentan las trabajadoras del hogar como resultado de la falta de protección de la salud y la seguridad en California. Adicionalmente, el informe también proporcionará información sobre los mecanismos de aplicación de la ley que se observan en otras jurisdicciones.

Históricamente, el trabajo doméstico ha sido excluido de varias regulaciones y protecciones debido a las políticas Anti-Negras arraigadas en los legados de la esclavitud.

Adicionalmente, los empleadores no siempre se ven a sí mismos como empleadores, y el discurso público también afirma que la relación entre las trabajadoras del hogar y los empleadores es diferente a la relación tradicional entre trabajadores y empleadores.

II. Historia de la falta de protección

La exclusión de protección para las trabajadoras del hogar data desde las políticas racistas en contra de los trabajadores afroamericanos. En 1938, el acta de normas laborales justa excluía a los trabajadores agrícolas y domésticas de la protección del salario mínimo y horas extras, dos industrias con mayoría de afroamericanos. Smith reportó que para el año 1941, sólo el estado de Washington extendió la protección de horas extras a las trabajadoras del hogar.⁵ Durante el movimiento laboral del siglo 20, las trabajadoras del hogar no se veían en peligro o necesidad de protección y regulaciones.⁶ El discurso fue más lejos, argumentando que las mujeres solteras y jóvenes eran la mayoría de la fuerza laboral doméstica, por consiguiente no se necesitaba regulaciones ni protecciones porque este trabajo porque las preparaba para el trabajo con su familia en el futuro⁷. Sin embargo, Smith señala que el supuesto beneficio de las trabajadoras del hogar solo era para la clase trabajadora, porque a las mujeres de clase media se les aconsejaba “evitar trabajo físicamente demandante como las tareas del hogar”⁸

⁵ Peggie Smith, “The Pitfalls of Home: Protecting the Health and Safety of Paid Domestic Workers,” *Canadian journal of women and the law* 23, 1 (2011): 309-339.

⁶ Smith, “Pitfalls,” 314.

⁷ Smith, “Pitfalls,” 315.

⁸ Smith, “Pitfalls,” 316.

Mientras que el actual discurso es diferente sobre quién está disponible para hacer trabajo doméstico, la exclusión persiste. Actualmente, la ansiedad alrededor de la protección de los empleadores a la privacidad ha llevado a los legisladores a dudar si dar a las trabajadoras del hogar los mismos beneficios de salud y protección que los demás trabajadores.⁹

La Alianza Nacional de Trabajadoras del hogar (NDWA) ha peleado muchas batallas a nivel estatal para poder terminar esta exclusión histórica. Alexis Rodgers de la NDWA explicó al comité de Virginia SB 84 que el primer paso para avanzar sobre los derechos de las trabajadoras del hogar en cualquier estado sería el quitar las restricciones legales en la legislación. Esta exclusión puede ser explícita en la legislación o implícita en requerir una cantidad mínima de empleados para la protección del lugar de trabajo.¹⁰ Por esa razón NDWA aboga para que la legislación estatal use una definición más amplia de trabajadoras del hogar para poder abarcar a tantas trabajadoras del hogar como sea posible. La definición que se pretende tomar es (Seattle's domestic worker's bill of rights) "Declaración de derechos de las trabajadoras del hogar en Seattle" "cualquier trabajador que es pagado por una o más entidades y provee servicios domésticos a una persona, casa u hogar privado como limpiador de casa, servicio de mantenimiento del hogar, jardinero, cocinero y administrador del hogar. "trabajador doméstico" incluye trabajadores pagados por horas y trabajadores asalariados, contratistas independientes, trabajadores de medio tiempo y tiempo completo y trabajadores temporales"¹¹

III. Historia de los derechos de las trabajadoras del hogar en California

A partir de 2022, las trabajadoras del hogar de California tienen derechos al salario mínimo, al pago de horas extras, a las pausas regulares para la comida y el descanso, a la compensación del trabajador, a la baja por enfermedad pagada y a la protección contra las represalias. En 2013, el Gobernador Brown firmó la Carta de Derechos del Trabajo Doméstico. La ley proporcionó derechos de pago de horas extras a "ciertos asistentes personales que trabajan en el hogar" después de trabajar 9 horas en un día o más de 45 horas en una semana.¹² Esto se aplica a los trabajadores que, de otro modo, no tienen "derecho" a cobrar las horas extraordinarias. Las trabajadoras del hogar que no son asistentes personales están protegidos contra el robo de salarios en virtud de la Orden

⁹ California General Assembly, *SB 1257 Senate Floor Analysis*, Durazo, et al, Sacramento, California: Senate Rules Committee Office of Senate Floor Analyses, California General Assembly, 2020, https://leginfo.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=201920200SB1257, (Accessed March 2022).

¹⁰ Secretary of Commerce and Trade, *Report on Domestic Service Workers*.

¹¹ City of Seattle, *AN ORDINANCE relating to employment in Seattle; establishing labor standards for domestic workers; establishing a Domestic Workers Standards Board; prescribing remedies and enforcement procedures; amending Section 6.208.020 of the Seattle Municipal Code; and adding a new Chapter 14.23 to the Seattle Municipal Code*, Teresa Mosqueda. CB 119286, Seattle, WA: City Clerk, 2018
<http://seattle.legistar.com/LegislationDetail.aspx?ID=3532201&GUID=232AE887-44C6-4450-A040-84225AD4F11D&FullText=1> (Accessed March 2022).

¹² California Department of Industrial Relations, "The Domestic Worker Bill of Rights (AB 241)," California Department of Industrial Relations, 2022, <https://www.dir.ca.gov/dlse/DomesticWorkerBillOfRights.html>

Salarial N° 15.¹³ Los empleadores deben proporcionar información escrita y detallada sobre la remuneración de las trabajadoras del hogar, así como información sobre el nombre y los datos de contacto de la compañía de seguros de compensación de los trabajadores.¹⁴ Según el DIR, las trabajadoras del hogar ganan 1 hora de baja por enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas para su empleador. [Las trabajadoras del hogar] pueden empezar a utilizar el tiempo de enfermedad pagado después de un período de 90 días desde la fecha de inicio de su empleo. [Su] empleador puede limitar el uso del tiempo de enfermedad pagado por año a 24 horas o 3 días, lo que sea más.”¹⁵ En cuanto a la protección contra las represalias, los empleadores no pueden despedir ilegalmente a los empleados, recortar las horas o llamar a la inmigración como resultado de que los empleados ejerzan sus derechos. ¹⁶ Para asegurar el acceso a estos derechos, los trabajadores deben iniciar el proceso de queja por teléfono o en línea o ponerse en contacto con el CDWC.

En 2020, como resultado de los incendios forestales en California, el AB 2658 convirtió en delito que una persona "ordene a un empleado que permanezca o entre en una zona cerrada según las disposiciones legales debido a una amenaza para la salud o la seguridad pública".¹⁷ Esto es especialmente relevante si se tiene en cuenta la temporada de incendios forestales en California (Ver Cambio Climático).

SB 83 e Iniciativas de Cumplimiento de la Ley

En 2018, el CDWC trabajó con el miembro de la Asamblea Ting para aprobar AB 2314 La Ley de Implementación de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, que estableció el Programa de Educación y Alcance de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar dentro de la División de Aplicación de Normas Laborales de California. El programa habría "[proporcionado] divulgación, educación y capacitación tanto a las trabajadoras del hogar como a los empleadores sobre los derechos de las trabajadoras del hogar con el objetivo de aumentar la conciencia y el cumplimiento de las protecciones laborales existentes." ¹⁸

El análisis de la Asamblea informó de que el efecto fiscal de este proyecto de ley incluiría un coste único de 2,6 millones de dólares y unos costes continuos de 2,2 millones de dólares para su aplicación y cumplimiento. Estos costos cubrirían el personal adicional para la capacitación y la divulgación, además del centro de recursos en línea, la línea de ayuda

¹³ Ibid.

¹⁴ GTM Payroll & HR, “What Families Need to Know When Hiring a Domestic Employee in California,” GTM Payroll & HR, July 27, 2018, <https://gtm.com/household/california-domestic-employment/>.

¹⁵ Los Angeles County, “Know Your Rights,” Los Angeles County, 2021, <https://oia.lacounty.gov/domestic-work/for-workers/>

¹⁶ Los Angeles County, “How do I file a Complaint?” Los Angeles County, 2022, <https://oia.lacounty.gov/domestic-work/for-workers/>

¹⁷ California Senate Committee on Labor, Public Employment and Retirement, *Employment safety standards: household domestic services*, Sacramento, California: California State Senate, 2021. https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=202120220SB321 (Accessed March 2022).

¹⁸ California Domestic Workers Coalition, “Campaigns: Domestic Worker Rights Education and Outreach Program,” California Domestic Workers Coalition, 2022, <https://www.cadomesticworkers.org/policy-advocacy/campaigns/>

telefónica, las inspecciones en el lugar de trabajo y las investigaciones sobre casos de represalias y salarios. El proyecto de ley fue vetado por el gobernador Brown en 2018, argumentando que "dada la gran variedad de trabajo doméstico y la escasa información disponible" la asamblea debería esperar a las conclusiones de un informe de la División de Aplicación de Normas Laborales y luego celebrar audiencias sobre el tema.¹⁹

En 2019, gracias a la campaña "Nuestro Trabajo, Nuestra Dignidad" lanzada por el CDWC en 2018, el SB 83 estableció un programa de divulgación a través de la División de Aplicación de Normas Laborales "para promover el conocimiento y el cumplimiento de las protecciones laborales que afectan a la industria del trabajo doméstico y para promover normas laborales justas y dignas."²⁰ A través de este programa, las organizaciones comunitarias que tienen experiencia probada en el trabajo con trabajadoras del hogar y trabajadores con salarios bajos, pueden desarrollar materiales para educar a los trabajadores sobre las leyes de salario mínimo, licencia por enfermedad, garantías de horas extras, mantenimiento de registros y represalias. El CDWC colabora con 14 organizaciones, entre ellas Nuestras Manos del condado de Orange, la Chinese Progressive Association de San Francisco, CHIRLA de Los Ángeles y el Filipino Migrant Center de Long Beach, entre otras. A través del programa, las organizaciones comunitarias realizan actividades de divulgación digital y en persona, formación sobre derechos laborales y desarrollo de liderazgo. El programa continuará hasta 2024.²¹

SB 1257

En el 2021, el senador Durazo presentó el proyecto de ley 1257 del Senado. La Ley de Salud y Seguridad para Todos los Trabajadores fue "diseñada para extender las protecciones de Cal OSHA a las trabajadoras del hogar y jornaleros que son contratados para realizar tareas en casas privadas."²² En Mayo 2020, El Bulosan Center for Filipinx Studies informó de que el SB 1257 habría sido "probable que ofrezca protecciones iniciales en el lugar de trabajo que puedan prevenir futuros riesgos para la salud".²³ La académica Eileen Boris explica que "el SB1257 reconoció los retos del lugar de trabajo residencial al incluir un proceso de denuncia para mantener la privacidad del empleador sobre otros asuntos personales o financieros. Una orden de inspección sólo habría llegado después de

¹⁹ California General Assembly, *AB 2314 Assembly Floor Analysis*, Megan Lane, Sacramento, California: California General Assembly, California Legislative Information, 2018, https://leginfo.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=201720180AB2314# (Accessed April 8, 2022.)

²⁰ California General Assembly, *Senate Bill No. 83, 2019-2020*, Sacramento, California: California General Assembly, California Legislative Information, 2019, https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200SB83 (Accessed March 2022).

²¹ California General Assembly, *Senate Bill No. 83, 2019-2020*.

²² Instituto de Educación del Sur de California, "On the Frontlines: The Role of Domestic Workers and Day Laborers in Confronting Recent Wildfires in Southern California" IDEPSCA, September 2020, + https://drive.google.com/file/d/1zuCsFLkuGO1s0tsZO9IB4_-5jr2GvZ9O/view, 7.

²³ Cruz et al., "Lapses in Protection."

que la notificación, la educación y la conciliación fracasaran.”²⁴ El IDEPSCA explica que el proyecto de ley habría exigido a los empleadores que desarrollarán procedimientos de emergencia e identificarán los peligros en su hogar, además de proporcionar las protecciones necesarias.²⁵ El proyecto de ley se presentó con un sentido de urgencia dada la pandemia de COVID-19 y los actuales incendios forestales en California. Jabola-Carolus recomendó ampliar las protecciones de salud y seguridad laboral a las trabajadoras del hogar, apoyando la aprobación del SB 1257.²⁶ Explica que, sin medidas legislativas, los empresarios no están obligados a impartir formación básica en materia de seguridad, ni a informar a los trabajadores de las condiciones inseguras.²⁷

El Comité de Asignaciones de la Asamblea informó que el impacto fiscal de la SB1257 resultaría en millones de dólares de costos para Cal OSHA, argumentando que "cualquiera de los 13 millones de hogares de California que contrata a un trabajador doméstico estaría ahora sujeto a la autoridad de aplicación de Cal OSHA".²⁸ Esto es erróneo, ya que está bien documentado que sólo unos 2 millones de hogares en California contratan trabajadores del hogar. Los activistas y los académicos también han documentado las zonas en las que es más probable que trabajen las trabajadoras del hogar. Esta figura es una sobreestimación significativa, ya que no es razonable esperar que cada hogar en California se convierta en un empleador tras la aprobación de las protecciones laborales para las trabajadoras del hogar.

El análisis del proyecto de ley por parte del Senado y la Asamblea no recibió ninguna oposición registrada. Más de 100 organizaciones comunitarias firmaron en apoyo del proyecto de ley. El gobernador Newsom, sin embargo, vetó el proyecto de ley, argumentando que "las nuevas leyes en esta área deben reconocer que los lugares donde la gente vive no pueden ser tratados exactamente de la misma manera que un lugar de trabajo tradicional o sitio de trabajo desde una perspectiva regulatoria"²⁹ Además, explica la nota de veto, el proyecto de ley exigiría a los domicilios particulares "la creación de un plan de prevención de lesiones y la obligación de realizar una formación sobre el calor en el exterior", lo que resultaría oneroso para los empresarios.

SB 321

En septiembre de 2021, el gobernador Newsom firmó el proyecto de ley SB 321, que otorga al jefe de Cal OSHA el poder de convocar un comité asesor formado por

²⁴ Eileen Boris, "The California battle for health and safety for domestic workers," *International Journal of Care and Caring* 2022 6(1-2): 283–287.

²⁵ IDEPSCA, "Wildfires."

²⁶ Isaac Jabola-Carolus, "Unprotected on the Job: How Exclusion from Safety and Health Laws Harms California Domestic Workers," CUNY Academic Works, 2020, https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1776&context=gc_pubs.

²⁷ Ibid.

²⁸ California General Assembly, *SB 1257 Senate Floor Analysis*, Durazo, et al, Sacramento, California: Senate Rules Committee Office of Senate Floor Analyses, California General Assembly, 2020, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=201920200SB1257, (Accessed March 2022).

²⁹ California General Assembly, *SB 1257 Senate Floor Analysis*.

trabajadoras del hogar, jornaleros, empleadores y expertos en salud para crear directrices voluntarias de salud y seguridad para el sector. El comité estará formado por entre 13 y 18 personas, que harán "recomendaciones, en consulta con otras divisiones y entidades específicas, al departamento o a la Legislatura para proteger la salud y la seguridad de los empleados del servicio doméstico."³⁰ El texto del SB 321 especifica que el comité consultivo deberá ser diverso desde el punto de vista geográfico y demográfico, y requerirá la representación de empleadores y empleados de los sectores de la limpieza del hogar, las guarderías, los jornaleros y el cuidado del hogar. . Cada persona debe haber desempeñado su función durante al menos 5 años. También se incluirá en el comité a representantes de organizaciones sin ánimo de lucro que trabajen con jornaleros, trabajadoras del hogar y empleadores. El comité asesor debe tener en cuenta cómo proteger la privacidad de las personas que emplean a trabajadoras del hogar, cómo "identificar los riesgos del lugar de trabajo específicos del sector", cómo llevar a cabo la formación y la divulgación entre los empleadores y las trabajadoras del hogar, y la necesidad de desarrollar requisitos adaptados al sector.³¹ Las recomendaciones que surjan de este comité se presentarán a la Cal OSHA y a la legislatura antes del 1 de enero de 2023.

IV. Empleadores

Los individuos y las familias que contratan trabajadores del hogar tienen una gran variedad de necesidades y realidades. Académicos como Riley y Majano informan de que los empleadores de trabajadoras del hogar a menudo no se reconocen como tales. Smith también informa de que la implementación de las regulaciones de salud y seguridad "debe tener en cuenta una serie de preocupaciones e intereses que compiten entre sí", como el equilibrio de los servicios de cuidado accesible para los clientes ancianos y discapacitados y tener condiciones de trabajo seguras.³² Organizaciones de empleadores como Hand in Hand se han alineado con grupos de trabajadoras del hogar para abogar por unas mejores condiciones de trabajo que beneficien tanto al empleador como al trabajador.³³ Como ya se ha dicho, unos 2 millones de hogares emplean a trabajadoras del hogar en California. Según el Centro Laboral de la UCLA, la mayoría de los empleadores contratan a limpiadores del hogar(54%). Los empleadores de limpiadores del hogar tienden a ser blancos, más ricos, trabajan en ocupaciones profesionales y tienen niveles de educación más altos. Alrededor del 27% de los empleadores recurren a la ayuda de los limpiadores del hogar, mientras que el 19% restante confía en las trabajadoras del hogar para el cuidado de los niños.³⁴ A diferencia de los empleadores de limpieza del hogar, los empleadores de cuidado de niños

³⁰ California General Assembly, *Senate Bill No. 321*, Durazo et al., Sacramento, California: California Legislative Information, 2021, https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220SB321 (Accessed March 2022).

³¹ California General Assembly, *Senate Bill No. 321*.

³² California General Assembly, *SB 1257 Senate Floor Analysis*.

³³ Hand in Hand, "About Us," Hand in Hand the Domestic Employers Network, 2022, <https://domesticemployers.org/about/>.

³⁴ Seba Waheed, Lucero Herrera, Renya Orellana, Blake Valenta, and tia Koonse, "Profile, Practices and Needs of California's Domestic Work Employers," *UCLA Labor Center* (2016): https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/UCLA_domesticworkers_report_final.pdf.

en California son en su mayoría latinos y son individuos más jóvenes que trabajan en trabajos de primera línea y de servicio. Por su parte, los empleadores de asistencia domiciliaria son jubilados, personas mayores, personas con discapacidad y personas que suelen tener menos de una licenciatura. Alrededor de la mitad de estos empleadores son blancos y la mitad tienen bajos ingresos. En 2016, alrededor del 21% de los empleadores de trabajo doméstico ganaban entre 50.000 y 100.000 dólares. Alrededor del 47% de los empleadores entran en los tramos de ingresos de los hogares de "menos de 25.000" o ganan entre 25.000 y 50.000 dólares. Waheed et al. También reportan que alrededor del 34% de los empleadores de trabajo doméstico están jubilados y alrededor del 26% están en ocupaciones gerenciales o profesionales.³⁵ Estas estadísticas ilustran que muchos empleadores de trabajo doméstico podrían beneficiarse del apoyo para crear mejores condiciones de trabajo para sus empleados. El informe del Centro Laboral de la UCLA de 2016 explica que "los empleadores quieren aumentar los salarios, pero requerirían una mayor inversión pública para gestionar esa mayor responsabilidad financiera. Muchas familias trabajadoras luchan por sostener los costes del vital cuidado de los niños y del hogar."³⁶

En general, los empleadores se enfrentan a la falta de directrices del gobierno sobre los derechos y las expectativas de la contratación de trabajadoras del hogar. Por ejemplo, Waheed et al. explican que cerca de la mitad de los empleadores "no consultaron ninguna fuente a la hora de determinar" las condiciones de empleo.³⁷ Los empleadores también contratan a través de diversas vías, como las referencias personales, las agencias o los sitios web.³⁸ Muchas personas que necesitan estos servicios también pueden tener barreras de accesibilidad para entender las vagas directrices del gobierno.

Empleadores de asistencia domiciliaria

Como se ha dicho, el trabajo doméstico es esencial para que los ancianos y las personas con discapacidad puedan vivir en sus casas y comunidades. Sin embargo, la falta de "una robusta finanza gubernamental" hace que las familias y los individuos "luchen por pagar los cuidados o dependan de la ayuda no remunerada".³⁹ Esto crea una situación precaria para dos grupos vulnerables, ya que "la mayor parte del trabajo de asistencia domiciliaria es realizado por mujeres de color que se enfrentan a condiciones de trabajo desafiantes, incluyendo salarios bajos y una alta tasa de rotación".⁴⁰ La UCLA y Hand in Hand informan de que más del 25% de los trabajadores de asistencia domiciliaria viven por debajo del umbral de la pobreza y más de la mitad utilizan la asistencia pública.⁴¹ La

³⁵ Waheed et al., "Profile", 57.

³⁶ Waheed et al., "Profile", 35

³⁷ Waheed et al., "Profile", 27.

³⁸ Waheed et al., "Profile."

³⁹ UCLA Labor Center, Hand in Hand, Senior & Disability Action, Pilipino Workers Center, Caring Across Generations, "Struggles and Support: Homecare Employers in California," *UCLA Labor Center* (2017): https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/UCLA_StrugglesandSupportCAEmployers_Final.pdf.

⁴⁰ UCLA Labor Center et al., "Struggles and Support," 2.

⁴¹ UCLA Labor Center et al., "Struggles and Support," 11.

mayoría de los empleadores, informa el centro laboral de la UCLA, contratan a trabajadores para ellos mismos, mientras que un tercio contrata a trabajadores para cuidar a sus familiares. Aunque cerca del 61% de los empleadores reciben apoyo del gobierno, alrededor del 20% de estos empleadores todavía tienen que aportar una parte de los salarios de sus trabajadores.⁴² En general, casi el 40% de los empleadores pagan los servicios domésticos de su propio bolsillo, ya sea con fondos de jubilación, seguros de cuidados de larga duración o con ayuda de familiares y amigos. Las asistencias gubernamentales sólo están disponibles para los hogares con ingresos muy bajos, lo que deja a muchos fuera de los criterios para recibir las prestaciones. Los empresarios que pagan una parte o la totalidad del salario de los trabajadores pueden vivir ellos mismos con medios modestos, ya que el 44% de los encuestados por la UCLA y Hand in Hand tienen unos ingresos familiares inferiores a 50.000 dólares.⁴³ Sin embargo, los empleadores valoran los servicios prestados por las trabajadoras del hogar y la mayoría de ellos (dos tercios) pagarían salarios más altos si pudieran. Debido al coste de los servicios y a la falta de apoyo, muchos empleadores afirman "no recibir todo el apoyo que necesitan."⁴⁴

Tanto los responsables políticos de California como los de otras jurisdicciones se muestran indecisos a la hora de promulgar una política que, en su criterio, podría suponer una carga excesiva para los empleadores nacionales. Por ejemplo, el informe del proyecto de ley SB 804 de Virginia explica que "el mantenimiento de los registros necesarios para proporcionar las prestaciones de desempleo y de compensación de los trabajadores a los empleados es complejo y desafiante para... los empleadores, en particular los empleadores individuales y familiares."⁴⁵

V. **Pandemia COVID-19**

La pandemia de COVID-19 golpeó con particular dureza al sector del trabajo doméstico. El Centro de Ciencias de la Salud Ambiental de la Universidad de California Davis (UC) recopiló datos de trabajadoras del hogar en California antes de que las vacunas estuvieran ampliamente disponibles y recientemente publicó los resultados del estudio. Los investigadores informan de que los trabajadores tenían un riesgo tres veces mayor de infectarse con COVID-19 que la población general de California.⁴⁶ En una encuesta realizada por Asian Americans Advancing Justice y el LOHP de la UC Berkeley, los trabajadores con salarios bajos informaron que recibieron poca o ninguna información

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ UCLA Labor Center et al., "Struggles and Support", page 4.

⁴⁵ Secretary of Commerce and Trade, *Report on Domestic Service Workers*.

⁴⁶ UC Davis Environmental Health Sciences Center, "COVID-19 & DOMESTIC WORKERS," UC Davis Environmental Health Sciences Center, March 2022, https://environmentalhealth.ucdavis.edu/sites/g/files/dgvnsk2556/files/media/documents/COVID-19%20%26%20Domestic%20Workers%20FINAL%20DATA%20v8_0.pdf.

sobre las precauciones de seguridad para mitigar las transmisiones de COVID-19.⁴⁷ Esto refuerza las averiguaciones de la UC Davis, que informa de que el 79% de los empleadores domésticos NO informaron a los trabajadores sobre el riesgo de exposición al COVID en sus hogares.⁴⁸ Adicionalmente, el 59% de los empleadores no ordenó el distanciamiento social en el interior mientras había trabajadores presentes en sus hogares.⁴⁹ Esto tiene implicaciones reales, ya que un tercio de los encuestados en el estudio de la UC Davis declaró creer que se había contagiado el virus en un lugar de trabajo.⁵⁰ Los trabajadores también son menos propensos a plantear sus preocupaciones sobre el COVID-19 por "miedo a las represalias o por falta de confianza en que el empresario vaya a abordar el problema".⁵¹ Adicionalmente, el 72% de los trabajadores encuestados por la UC Davis declararon sentir estrés relacionado con la cobertura sanitaria durante la pandemia.

Los trabajadores no tenían un acceso confiable a los equipos de seguridad, ni siquiera a los más eficaces y accesibles. Alrededor del 77% de los trabajadores declararon no recibir máscaras de los empleadores. La UC Davis también informa de que los trabajadores preferían disponer de mascarillas de tela, pero eran las menos probables de ser ofrecidas por un empleador, si es que éste proporcionaba alguna mascarilla.⁵² Según Jabola-Carolus, esto es el resultado de la exclusión de las normas de Cal OSHA, ya que los empresarios no están obligados a proporcionar equipos de seguridad, por lo que muchos trabajadores se quedaron sin ninguna protección durante el inicio de la pandemia.⁵³

A través de un chatbot, la National Domestic Workers Alliance encuestó a más de "20.000 limpiadoras, niñeras y trabajadoras del hogar de habla española" a partir de marzo de 2020 para aprender sobre los retos a los que se enfrentaban como trabajadoras del hogar.⁵⁴ Después de seis meses y 25 encuestas semanales, la NDWA descubrió que más del 90% de los trabajadores perdieron sus empleos debido a la pandemia y más de la mitad de los trabajadores no pudieron pagar el alquiler o la hipoteca durante seis meses consecutivos. Incluso para aquellos que no perdieron toda su fuente de ingresos, tanto la NDWA como la UC Davis informan de que los salarios de las trabajadoras del hogar son más bajos como

⁴⁷ Advancing Justice - Asian Law Caucus and University of California, Berkeley Labor Occupational Health Program, "Few Options, Many Risks: Low-Wage Asian and Latinx Workers in the COVID-19 Pandemic," April 2021, https://www.advancingjustice-alc.org/news_and_media/covid-workers-report.

⁴⁸ UC Davis, "COVID".

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ UC Davis, "COVID."

⁵¹ Advancing Justice, "Few Options."

⁵² UC Davis, "COVID."

⁵³ Isaac Jabola-Carolus, "Unprotected on the Job: How Exclusion from Safety and Health Laws Harms California Domestic Workers," CUNY Academic Works, 2020, https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1776&context=gc_pubs, 3.

⁵⁴ National Domestic Workers Alliance, "6 Month in Crisis: The Impact of COVID-19 on Domestic Workers," NDWA, October 2020, https://www.domesticworkers.org/wp-content/uploads/2021/06/6_Months_Crisis_Impact_COVID_19_Domestic_Workers_NDWA_Labs_1030.pdf.

resultado del impacto económico de la pandemia.^{55,56} A muchos trabajadores se les pidió que realizaran su trabajo sin la protección adecuada, poniendo en peligro su propia salud.

VI. Preocupación por la Seguridad y Salud.

Las trabajadoras del hogar fueron excluidas de la Ley de Seguridad y Salud Laboral de California de 1973, y los efectos de esta situación continúan. El Centro Bulosan de Estudios Filipinos informa de que las trabajadoras del hogar de California sufren más de 4.000 lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que pone de manifiesto la necesidad de protección.⁵⁷ Jabola-Carolus informa de que, debido a la exclusión de las protecciones en el lugar de trabajo, “grandes porcentajes de trabajadoras del hogar han sufrido lesiones en el lugar de trabajo, han estado expuestos a productos químicos de limpieza tóxicos y han contraído enfermedades contagiosas de clientes o niños enfermos”.⁵⁸ Los resultados adversos comunes para la salud de las trabajadoras del hogar, Jabola-Carolus, explica e incluye lesiones, irritación de la piel o de los ojos y dificultad para respirar.⁵⁹ Hill et al. Encuentran cuatro categorías de riesgos laborales comunes en las trabajadoras del hogar inmigrantes: “la fatiga, el estrés psicosocial, los riesgos físicos y la exposición al acoso y al abuso.”⁶⁰ Smith informa de que las trabajadoras del hogar también se enfrentan a riesgos ambientales, como la exposición al humo de segunda mano, a productos químicos agresivos, a cables eléctricos defectuosos y a los ataques de los animales que se encuentran en la casa del cliente y sus alrededores.⁶¹ Los trabajadores que administran inyecciones o cuidan de la higiene de sus clientes, se enfrentan a la exposición de material infeccioso (por ejemplo, los orinales y la ropa sucia). Según Jabola-Carolus, más de tres cuartas partes de los trabajadores encuestados declararon al menos una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo en los últimos 12 meses. Alrededor de una cuarta parte declaró haber contraído una enfermedad en el trabajo y alrededor de una cuarta parte declaró haber “sufrido agresiones verbales o físicas.”⁶² Smith añade que los trabajadores que viven en casa pueden no tener un alojamiento seguro y adecuado ni acceso a una alimentación adecuada. En adición, los trabajadores que sirven de ayuda a los ancianos y a

⁵⁵ ILO, “Guidance on occupational safety and health for domestic workers and employers to prevent and mitigate COVID-19,” *International Labour Organization* (2022): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_834920.pdf

⁵⁶ UC Davis, “COVID.”

⁵⁷ Colleen Cruz, Anelle Maranan Garcia, Jeff Stanley, Carmela Marie Distura, Katherine Nasol, “Lapses in Protections for Domestic Workers: Prospects Under SB 1257,” *Bulosan Center for Filipinx Studies*, (2020): https://drive.google.com/file/d/1DYK1ru-K67iuYQnAUXC7uRoFIEJ0YXc_/view.

⁵⁸ Jabola-Carolus, “Unprotected,” 3.

⁵⁹ Jabola-Carolus, “Unprotected,” 6.

⁶⁰ Nicole Hill, Sara Dorow, Bob Barnetson, Javier Martinez, and Jaren Matsunaga-Turnbull, “Occupational Health and Safety for Migrant Domestic Workers in Canada: Dimensions of (Im)mobility,” *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 29,3 (2019): DOI: 10.1177/1048291119867740.

⁶¹ Smith, “Pitfalls,” 311.

⁶² Jabola-Carolus, “Unprotected,” 3.

los pacientes con movilidad limitada son propensos a sufrir lesiones debido al levantamiento o a la “violencia proveniente de clientes combativos y abusivos”⁶³

Los productos químicos de limpieza agresivos, como la lejía y el amoníaco, también contribuyen a los riesgos para la salud. Smith informa de que las trabajadoras del hogar tienen mayor riesgo de padecer asma, bronquitis crónica y otros problemas respiratorios.⁶⁴ Las trabajadoras del hogar también han informado de irritación de la piel, sensación de quemazón en los ojos y la garganta, náuseas, mareos, dolores, congestión nasal y tos debido a los productos de limpieza.⁶⁵ Además, las empleadas del hogar tienen el doble de probabilidades de sufrir quemaduras químicas que la población trabajadora en general.⁶⁶

En 2011, Smith informó de que el 75% de las trabajadoras del hogar no recibían equipos de protección para prevenir lesiones o enfermedades, cerca del 86% no recibía "entrenamiento en seguridad laboral o protección contra lesiones", y el 95% de los trabajadores no recibía cobertura de seguro médico a través de su empleador.⁶⁷ Más recientemente, el trabajo de Jabola-Carolus refuerza esto, ya que informa que, a pesar del interés expresado, sólo el 25% de los trabajadores entrevistados entre 2019 y 2020 recibieron formación en seguridad por parte de su empleador, “formación que es obligatoria por ley en otras industrias.”⁶⁸

Una Evaluación del Impacto en la Salud realizada por el Departamento de Salud Pública de San Francisco reveló que las trabajadoras del hogar son más propensas a sufrir tensiones, desgarros y dolores de espalda. También son “tres veces más propensas que la población trabajadora en general a sufrir moretones, dolor de espalda y contusiones.”⁶⁹ Además de los problemas de seguridad física, las trabajadoras del hogar también son mucho más propensas a sufrir acoso verbal y sexual a manos de su empleador. La UCLA LOSH informa de que cerca del 23% de los encuestados declararon haber sido acosados o agredidos sexualmente mientras trabajaban.⁷⁰

Paralelismos con otras industrias

Tanto los investigadores como los defensores del trabajo doméstico han señalado repetidamente que las tareas y los riesgos del trabajo doméstico no sólo son comparables, sino que siguen de cerca los riesgos y las lesiones de industrias similares. Estas industrias, señalan los defensores, tienen regulaciones de salud y seguridad. Smith escribe que las trabajadoras del hogar "informaron de una exposición más frecuente a irritantes respiratorios, una incidencia significativamente mayor de reacciones físicas al utilizar

⁶³ Smith, “Pitfalls,” 310.

⁶⁴ Smith, “Pitfalls,” 318.

⁶⁵ Smith, “Pitfalls,” 319.

⁶⁶ Cruz et al., “Lapses in Protection,” 2.

⁶⁷ Smith, “Pitfalls,” 311.

⁶⁸ Jabola-Carolus, “Unprotected,” 3.

⁶⁹ Cruz et al., “Lapses in Protection,” 2.

⁷⁰ UCLA, NDWA, CDWC, “Hidden Work, Hidden Pain: Injury Experiences of Domestic Workers in California,” *UCLA LOSH*, 2020, <https://losh.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/37/2020/06/Hidden-Work-Hidden-Pain.-Domestic-Workers-Report.-UCLA-LOSH-June-2020-1.pdf>

productos de limpieza y el uso de más productos que contienen irritantes" que sus homólogos de la limpieza.⁷¹ A diferencia de los trabajadores de la conserjería, las trabajadoras del hogar dependen en gran medida de los consejos de otros trabajadores, de los miembros de la familia o del ensayo y error.⁷² Sin embargo, debido a esto, las trabajadoras del hogar pueden no ser completamente conscientes de los efectos perjudiciales de ciertos productos químicos. Además, incluso si las trabajadoras del hogar son conscientes de los efectos nocivos de los productos químicos, sólo pueden utilizar lo que les proporciona su empleador, que también puede desconocer las consecuencias de utilizar determinados productos químicos sin protección. Smith informa de que la LOSH de la UCLA, la LOHP de la UC Berkeley y las Asociaciones de Trabajadores de Caring Hands sí ofrecen entrenamiento para el uso seguro de los productos químicos de limpieza, lo que demuestra que esta protección se deja en manos de las organizaciones comunitarias y no del gobierno.

Los datos recolectados por la UCLA LOSH, la NDWA y el CDWC muestran que las trabajadoras del hogar se enfrentan a lesiones similares a las de sus homólogas del sector formal, como las causadas por "movimientos repetitivos (81%), el levantamiento de objetos pesados (76%), el levantamiento de niños o cuidadores (70%) y la exposición a productos químicos de limpieza (62%) y a riesgos biológicos (79%)."⁷³ El tipo de lesión más común entre los entrevistados fue la musculoesquelética (85%). Esto es significativo porque este tipo de lesiones no se resuelven fácilmente y los trabajadores se ven obligados a trabajar en condiciones dolorosas por miedo a perder los ingresos.⁷⁴ Aunque menos de la mitad de los encuestados en este estudio declararon haber buscado atención médica, cerca del 68% declaró haber tenido que pagar la atención de su propio bolsillo, y cerca del 92% de los que faltaron al trabajo debido a una lesión no fueron pagados por el tiempo de trabajo perdido.⁷⁵

Compensación de los trabajadores

Actualmente, según la ley de California, un trabajador doméstico tiene derecho a la indemnización por accidente laboral si ha trabajado 52 horas o más durante los 90 días anteriores al incidente y si gana 100 dólares o más durante el trabajo. Sin embargo, muchas trabajadoras del hogar y jornaleros no presentan reclamaciones de indemnización al trabajador. En Los Ángeles, menos del 10% de los trabajadores con salarios bajos presentaron una reclamación; de ello se deduce que existen mayores barreras para los miembros de la economía informal.⁷⁶ Riley y Majano realizaron un estudio en el que analizaron las reclamaciones de indemnización por accidente laboral presentadas entre 2008 y 2018 por trabajadores residenciales. Los investigadores encontraron reclamaciones

⁷¹ Ibid.

⁷² Smith, "Pitfalls," 319.

⁷³ UCLA, NDWA, CDWC, "Hidden Work, Hidden Pain: Injury Experiences of Domestic Workers in California," *UCLA LOSH*, 2020, <https://losh.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/37/2020/06/Hidden-Work-Hidden-Pain.-Domestic-Workers-Report.-UCLA-LOSH-June-2020-1.pdf>

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Riley and Majano, "Worker's Comp", 2.

presentadas por trabajadores que trabajaban en una residencia privada para un individuo o una familia. Con sus criterios de búsqueda, los autores identificaron 5.463 reclamaciones de indemnización que probablemente habían sido presentadas por un trabajador doméstico. Alrededor del 60% de las reclamaciones fueron presentadas por mujeres y aproximadamente la mitad habían tenido lugar en el área metropolitana de Los Ángeles. Las lesiones más comunes que se denunciaron fueron: caídas, resbalones y tropiezos, o caídas en escaleras, junto con caídas de escaleras y levantamientos.⁷⁷ Las reclamaciones por amputaciones de dedos de manos y pies de trabajadores que realizaban tareas de construcción y mantenimiento representaron 17 reclamaciones. El 81,9% de los reclamantes recibió algún tipo de tratamiento inicial para sus lesiones, en su mayoría en un hospital o clínica. Los trabajadores que realizaban tareas de construcción y mantenimiento eran más propensos a requerir hospitalización. Alrededor de dos tercios de los siniestros (65,7%) dieron lugar a un pago (de cualquier importe) al trabajador, siendo el más común el pago de la atención médica. Aproximadamente una cuarta parte de los siniestros requirieron una incapacidad temporal, mientras que casi el 22% terminaron en una incapacidad permanente. El pago de la atención médica ascendió a 250 dólares o más en cerca del 90% de las reclamaciones, “el umbral a partir del cual la Oficina de Calificación del Seguro de Indemnización por Accidentes de Trabajo de California (WCIRB) distingue entre primeros auxilios y tratamiento médico más grave”⁷⁸ Los trabajadores de las guarderías tienen probabilidades de recibir algo más de 250 dólares.

Los autores señalan que los trabajadores de la construcción y el paisajismo tenían menos probabilidades de recibir pagos por atención médica. Además, los trabajadores de la limpieza y el cuidado de niños tenían más probabilidades de recibir pagos por acuerdos legales. Los trabajadores que habían trabajado al menos ocho días antes del incidente de la lesión tenían más probabilidades de recibir una indemnización, lo que indica que la permanencia en el empleo es un factor importante a la hora de determinar la probabilidad de pago. De hecho, los trabajadores que habían estado empleados entre 6 meses y un año eran los que más probabilidades tenían de recibir el pago.⁷⁹ A pesar de que algunas trabajadoras del hogar acceden a los programas de indemnización, Smith informa de que el 64% de los trabajadores entrevistados en 2007 no recibieron atención médica tras una lesión sufrida en su lugar de trabajo.

Cuidadores internos

El cuidado de personas es uno de los sectores de más rápido crecimiento en el país, ya que el envejecimiento de la población requiere cuidados las 24 horas del día, los costes de la atención institucional se vuelven inaccesibles para muchos y el menor tamaño de las familias hace que muchos contraten a cuidadores. Los cuidadores internos son únicos en el sentido de que los trabajadores pueden vivir con los pacientes a tiempo completo o realizar largos turnos durante unos días consecutivos. Las tareas de estos trabajadores van desde el baño y el aseo, hasta el mantenimiento de las tareas domésticas y la prestación de "cuidados

⁷⁷ Riley and Majano, “Worker’s Comp”, 4.

⁷⁸ Riley and Majano, “Worker’s Comp”, 2.

⁷⁹ Riley and Majano, “Worker’s Comp”, 7.

médicos sancionados”.⁸⁰ Los trabajadores son contratados por diversas vías, como por ejemplo a través de agencias o referencias. Riley et al. señalan que los cuidadores internos “pueden trabajar efectivamente hasta 24 horas al día en función del estado de salud del paciente y de sus necesidades de atención.”⁸¹ La exclusión de las trabajadoras del hogar de la Ley de Normas Laborales Justas se aplica a los cuidadores internos, cuyos acuerdos laborales no siempre incluyen disposiciones sobre las pausas para comer y descansar.⁸²

Riley et al. informan de que los cuidadores que trabajan las 24 horas del día sufren privación de sueño y malas condiciones de trabajo. En colaboración con el Pilipino Worker Center (PWC), los académicos entrevistaron a 32 cuidadores filipinos en Los Ángeles y revisaron sus registros de sueño; los académicos descubrieron que, de media, los cuidadores sólo registran 6,4 horas de sueño en 2,4 períodos de sueño.⁸³ Los trabajadores filipinos de la zona de Los Ángeles, según han demostrado investigaciones anteriores, suelen tener más de 50 años y estar indocumentados.⁸⁴ La mayoría de los encuestados trabajaban para agencias de asistencia domiciliaria, donde era más probable que recibieran un contrato por escrito. Alrededor de un tercio de los encuestados fueron contratados directamente por los pacientes y los tutores; ningún cuidador contratado de esta manera tenía contratos escritos. En un período de trabajo de 24 horas, los encuestados registraron sólo 1,2 horas de descansos para comer y menos de una hora completa para otros descansos, lo que suma 8,5 horas de sueño y descansos combinados. Adicionalmente, los encuestados informaron de una menor calidad de sueño durante los días de trabajo. Además, los encuestados informaron de que no disfrutaban de zonas designadas para dormir durante sus turnos, recurriendo a veces a “dormir en sofás, sillas reclinables o catres cerca de sus pacientes”⁸⁵ Muchos informan de que los empleadores “esperan que duerman regularmente en el suelo junto a la cama del paciente.”⁸⁶ La incapacidad de conseguir un sueño de calidad mientras se trabaja parece concentrarse entre las trabajadoras entrevistadas, lo que demuestra el papel del género en la negociación de las condiciones de empleo cotidianas. Además, los investigadores descubrieron que los trabajadores contratados directamente por los tutores tenían más probabilidades de tener mejores resultados de sueño. Esto coincide con otras realidades a las que se enfrentan los trabajadores contratados por agencias: los encuestados informaron de que “acataban amenazas de reducción de horas de trabajo u otras consecuencias si se quejaban de las condiciones laborales.”⁸⁷

La falta de sueño adecuado tiene implicaciones reales para la salud. Riley et al. informan de que “la fatiga crónica relacionada con el trabajo y la falta de sueño pueden, a su vez, aumentar el riesgo de sufrir problemas gastrointestinales, diabetes de tipo 2, cáncer y

⁸⁰ Riley et al., “Live-in Caregivers”, 1120.

⁸¹ Riley et al., “Live-in Caregivers”, 1120.

⁸² Riley et al., “Live-in Caregivers”, 1121.

⁸³ Riley et al., “Live-in Caregivers.”

⁸⁴ Riley et al., “Live-in Caregivers,” 1121.

⁸⁵ Riley et al., “Live-in Caregivers,” 1124.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Riley et al., “Live-in Caregivers,” 1126.

enfermedades cardiovasculares.”⁸⁸ Los horarios irregulares de sueño aumentan las posibilidades de sufrir lesiones y enfermedades laborales. La fatiga también impide a los trabajadores rendir al máximo en su trabajo: la niebla cerebral y otros problemas de salud pueden nublar el juicio o provocar errores en la atención. Además, la somnolencia diurna puede provocar accidentes de tráfico y otras consecuencias fuera del lugar de trabajo.⁸⁹ Los autores del estudio explican que la legislación debe abordar la falta de protección de los cuidadores internos y sugieren que los contratos escritos "incluyan disposiciones sobre pausas para descansar y comer, horas estándar de sueño ininterrumpido cuando sea posible, camas exclusivas para los cuidadores y la garantía de días de descanso y enfermedad pagados”⁹⁰

Salud Mental

The Bulosan Center for Filipinx Studies reminds that mental health should be an important consideration when discussing the rights of domestic workers. Lack of job security, along with demanding work tasks and "negative relationships at work are linked to poor mental health outcomes.”⁹¹ Las tensiones en la salud mental de los trabajadores no hacen más que agravarse por la dinámica de poder de la raza, el género, la clase social y la condición de inmigrante. Por ejemplo, los trabajadores inmigrantes nacidos en el extranjero tienen más probabilidades de estar expuestos a riesgos laborales que sus homólogos nacidos en Estados Unidos.⁹² Estas realidades dificultan que los trabajadores negocien unas buenas condiciones de trabajo, lo que aumenta los factores de estrés. La discriminación racial percibida es también un importante factor de estrés para los trabajadores, informan Cruz et al.

Cambio Climático

En 2021, más de 3,2 millones de acres de tierra en California, comparable al tamaño de Connecticut, ardieron como resultado de los incendios forestales.⁹³ El lugar de los incendios forestales es un centro de trabajo doméstico: “Casi 70.000 trabajadoras del hogar suelen trabajar en los condados donde han ardido los tres mayores incendios [de 2020]”.⁹⁴ Los incendios forestales provocan muchas preocupaciones en los grupos más vulnerables del estado. Las trabajadoras del hogar y los jardineros pierden su lugar de trabajo y sus ingresos cuando las casas son arrasadas por los incendios forestales.⁹⁵ En 2020, cerca del 52% de los trabajadores que respondieron a una encuesta del IDEPSCA declararon haber perdido permanentemente su trabajo en las comunidades afectadas por los incendios forestales. Si

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Cruz et al., “Lapses in Protection,” 2.

⁹⁰ Riley et al., “Live-in Caregivers,” 1127.

⁹¹ Cruz et al., “Lapses in Protection,” 2.

⁹² Cruz et al., “Lapses in Protection.”

⁹³ IDEPSCA, “Wildfires.”

⁹⁴ Jabola-Carolus, “Unprotected,” 3.

⁹⁵ Teresa Cotsirilos, “Domestic workers adapt lessons learned during wildfires to COVID-19 pandemic,” USC Annenberg, 2020, <https://centerforhealthjournalism.org/resources/lessons/during-covid-19-pandemic-domestic-workers-apply-lessons-learned-during-wildfire>

los trabajadores no perdieron su trabajo, perdieron unos 15 días de trabajo, lo que equivale a unos \$1,289 en salarios perdidos.⁹⁶ Durante la temporada de incendios de 2019, salieron a la luz informes sobre trabajadoras del hogar a las que se les pidió que ayudaran a los residentes a luchar contra los incendios y a limpiar las casas cubiertas de ceniza o las casas con daños por el fuego, a pesar de los peligros.⁹⁷ La ceniza y los humos de un incendio son peligrosos de respirar y no se han estudiado todos sus efectos. Durante los incendios forestales de 2020, se contrató a jornaleros para que realizaran tareas habituales de los bomberos de incendios forestales, como limpiar matorrales secos, limpiar con manguera tejados y patios y establecer líneas de fuego improvisadas, sin el equipo de protección al que tienen acceso los bomberos. Un informe del IDEPSCA explica que, por término medio, los trabajadores declaran haber estado expuestos a peligros durante cinco días de trabajo durante la temporada de incendios. El IDEPSCA señala que la amenaza de no tener ingresos por el incendio de las viviendas es suficiente para obligar a muchos a trabajar en situaciones peligrosas.⁹⁸ Para colmo de males, varias trabajadoras del hogar también pierden su empleo tras asumir tareas de limpieza peligrosas.⁹⁹ En 2020. El entonces jefe de Cal OSHA, Doug Parker, señaló que estos casos “constituirían una violación si [las trabajadoras del hogar y los empleadores tuvieran] una relación tradicional de empleador-empleado.”¹⁰⁰

En 2020, el análisis del Senado para el SB 1257, declaró:

“La actual pandemia de salud COVID-19 y los recientes incendios forestales de California han magnificado la vulnerabilidad y los peligros a los que se enfrentan a diario las trabajadoras del hogar y los jornaleros porque están excluidos de las protecciones de salud y seguridad laboral de California. La creciente frecuencia e intensidad de los incendios forestales y otros desastres naturales requiere que los legisladores tomen medidas legislativas inmediatas para proteger la salud y la seguridad de estos trabajadores.”^{101, 102}

VII. Mecanismo de aplicación como se mira en otras jurisdicciones

Académicos de la UCLA Instituto para la investigación y empleo laboral escribieron sobre las leyes de la declaración de derechos de las trabajadoras del hogar en California, New York, Hawái y Massachusetts. Los autores escribieron que estos estados “usaron litigios civiles y reclamos administrativos, confiando en el departamento de trabajo para la aplicación del proceso”.¹⁰³ Sin embargo, este sigue siendo el método preferido para la aplicación, porque las violaciones de salud y seguridad en el hogar son vistas con una

⁹⁶ IDEPSCA, “Wildfires.”

⁹⁷ KALW, “As California’s Wildfires Get Worse, Domestic Workers Fight for Protection”, KALW Public Media, February 26, 2020, <https://www.kalw.org/show/crosscurrents/2020-02-26/as-californias-wildfires-get-worse-domestic-workers-fight-for-protection>.

⁹⁸ IDEPSCA, “Wildfires.”

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ KALW, “As California’s Wildfires.”

¹⁰¹ California General Assembly, *SB 1257 Senate Floor Analysis*, 5.

¹⁰² This was before the passing of AB 2658.

¹⁰³ Eileen Boris, Merita Jokela, Megan Undén, “Enforcement Strategies for Empowerment: Models for the California Domestic Worker Bill of Rights,” UCLA Policy Brief, May 5, 2015.

prioridad baja por las instituciones de gobierno, que, por los bajos fondos asignados y falta de personal, lleva a las aplicaciones estrictas de prioridades.

Virginia

Durante la sesión del año 2020, SB 804 paso, lo que otorgo a las trabajadoras del hogar el derecho al salario mínimo y se le instruyo al secretario de comercio para que reuniera un grupo de trabajo para hacer recomendaciones, incluyendo sin son necesarios cambios estatutarios y regulatorios, con el afán de poder proteger a los trabajadores del servicio doméstico de algún tipo de acoso y discriminación, proveyendo remedios para aquellos empleados aquejados por la falta de pago de salario, asegurando su seguridad y salud en el lugar de trabajo además de protegerlos de la pérdida de ingresos como resultado de desempleo o una lesión ocurrida en el trabajo, incluyéndolos en el acta de cobertura por desempleo de los trabajadores de Virginia.¹⁰⁴

Similar al comité SB 321 de California, el comité de Virginia incluye representantes de las agencias del gobierno incluyendo el departamento de trabajo e industria y la comisión de empleo de Virginia. Compensaciones para los trabajadores, así como para las trabajadoras del hogar y empleadores. El comité se reunió virtualmente tres veces durante el primer año de la pandemia por COVID. El comité también proveyó consideraciones para la asamblea general incluyendo:

- Incrementar los fondos para el coordinador general de trata de personas.
- Desarrollar y distribuir “un accesible, plurilingüe guía de recursos que incluya un número de línea de directa de información para las trabajadoras del hogar y sus empleadores, sobre sus derechos en su lugar de trabajo, la cual también se alojara virtualmente en la página web del departamento de trabajo e industria. Esta guía también deberá incluir ejemplos de contrato entre trabajadoras del hogar y sus empleadores.
- Llamar al departamento de servicios sociales “Office of New Americans (ONA)” para desarrollar un plan para ayudar a los trabajadores indocumentados a acceder a sus derechos en su lugar de trabajo.
Adentro de ONA, la unidad de servicio para inmigrantes va a actuar como recurso confiable para el trabajador domestico indocumentado.
- Considerar el sistema de seguro de desempleo y como este provocaría que los dueños de hogar paguen por él.
- Explorará la viabilidad del sistema de beneficios voluntarios de terceros para las trabajadoras del hogar.¹⁰⁵

En el año 2021, el gobernador de Virginia firmo un grupo de propuestas de ley (HB 2032, HB 1864, SB 1310) para asegurar que las trabajadoras del hogar fueran cubiertos por “protección del empleado, leyes pago justo en el acta de derechos humanos de Virginia” SB 1310 incluye consideraciones sobre salud y seguridad ocupacional para las trabajadoras del

¹⁰⁴ Secretary of Commerce and Trade, *Report on Domestic Service Workers*.

¹⁰⁵ Secretary of Commerce and Trade, *Report on Domestic Service Workers*, 4.

hogar, permitiendo inspecciones en los lugares de trabajo, en este caso hogares privados. Estas declaraciones colectivamente se conocen como la declaración de derechos de los trabajadores y permite estas importantes previsiones:

- Los trabajadores pueden presentar una queja sobre la seguridad del lugar donde trabajan (HB 2032)
- La comisión de trabajo tiene el poder de investigar estas quejas (HB 2032)
- Prohíbe a los lugares de trabajo la discriminación basada en raza, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y otros factores. (HB 1864)
- Los trabajadores también están incluidos en la ley de protección de los salarios (SB 1310)

SB 1310 define a un empleador como cualquier individuo que contrate una o más empleadas del hogar. HB 2032 permite a las trabajadoras del hogar presentar quejas sobre la seguridad del lugar donde trabajan. El acta permite inspecciones de hogares como lugares de trabajo. El comisionado o el representante debe presentar credenciales o una orden al dueño y puede entrar sin ninguna demora a una hora razonable al lugar donde la trabajadora del hogar está laborando.”¹⁰⁶

Salud y Seguridad

En términos de salud y seguridad, el departamento de trabajo e industria confirmó su autoridad para investigar quejas relacionadas con la seguridad del trabajador, incluyendo trabajadoras del hogar.”¹⁰⁷ Robert Field, oficial de audiencias y servicios legales del departamento de trabajo e industria de Virginia, nos explicó durante la reunión de SB 804 que las leyes actuales, requieren que exista una relación empleador y empleado para que DOLI pueda hacer cumplir su autoridad y pueda investigar cualquier queja”¹⁰⁸ En adición, el explicó que las quejas accionaría inspecciones pero que en ese momento no se habían registrado ninguna inspección en hogares privados según la oficina del programa de salud y seguridad ocupacional de Virginia. Si la definición de trabajadoras del hogar incluye involucrar a un individuo a realizar servicios domésticos, quedará claro que VOSH puede responder a todas las quejas de las trabajadoras del servicio doméstico.”¹⁰⁹

Sin embargo, inspecciones se han realizado a compañías de servicios de salud, desde que las trabajadoras del hogar están protegidas por los estándares de salud y seguridad de Virginia, las trabajadoras del hogar pueden hacer una queja formal con el departamento de trabajo e industria de Virginia, los empleados en Virginia tienen primero que resolver los problemas de salud y seguridad reportándolos a sus supervisores o gerentes.”¹¹⁰ Sin embargo, los trabajadores pueden contactar a la oficina local VOSH para pedir una

¹⁰⁶ Virginia General Assembly, *House Bill No. 2032*, Richmond, Virginia: Virginia General Assembly, 2021, <https://lis.virginia.gov/cgi-bin/legp604.exe?211+ful+HB2032E+pdf> (Accessed March 2022).

¹⁰⁷ Secretary of Commerce and Trade, *Report on Domestic Service Workers*, 4.

¹⁰⁸ Secretary of Commerce and Trade, *Report on Domestic Service Workers*, 8.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Department of Labor and Industry, “VOSH Programs: How to File a VOSH Complaint,” Department of Labor and Industry, 2022, <https://www.doli.virginia.gov/vosh-programs/how-to-file-a-vosh-complaint/>.

investigación o inspección sin tener que llevar el problema a su empleador.¹¹¹ El empleado puede optar por no dar su nombre al empleador VOSH es capaz también de realizar una investigación fuera del sitio, esta clase de investigación es conocida como “investigación por teléfono o fax” la cual es usada para trabajos no tan peligrosos, las trabajadoras pueden pedir una investigación en el sitio de trabajo si no están satisfechas con la investigación fuera del sitio trabajo.

Uruguay

Uruguay es considerado un país de ingreso medios, con una desigualdad de ingresos decreciente gracias a varias iniciativas centradas en mejorar las condiciones de trabajo y otras reformas. En el año 2011, la comunidad internacional se unió para aprobar el convenio 189, un convenio relacionado a los derechos de las trabajadoras del hogar. Un año más tarde, Uruguay dio un paso adelante e incorporó estas disposiciones a su propia legislación. En el año 2013, el 17% de las mujeres trabajaban como empleadas del hogar.¹¹² Si bien es cierto que la población afrodescendiente en Uruguay es solo del 7.7% de la población total del país, ellas representan el 12.8% de las trabajadoras del hogar.¹¹³

No hay un código general de trabajo en las leyes de Uruguay, como las legislaciones laborales usualmente abordan a los trabajadores y los temas laborales. Desde finales del siglo XX, las trabajadoras del hogar en Uruguay tienen acceso a un seguro de invalidez, seguro social, beneficios de maternidad y cobertura médica. En el año 2006, las trabajadoras del hogar se incluyeron en la ley de Uruguay con la adopción de la ley 18.065, que establece lo siguiente.

- Define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en el hogar por una persona en relación de dependencia, con el fin de proveer cuidado y labores domésticas a una o varias personas o una o varias familias, sin que estas labores resulten en un beneficio económico para el empleador.¹¹⁴
- Edad mínima de trabajo 18 años.
- El reconocimiento del derecho de la trabajadora del hogar a un horario de 8 horas diarias, 44 horas semanales, nueve horas de descanso nocturno para las trabajadoras internas, periodo de descanso durante el día laboral igual a 36 horas semanales.
- El derecho de negociar salario y categoría de trabajo.
- Indemnización por despido después de 90 días trabajando.
- Indemnización adicional en caso de despido durante el embarazo.
- Derecho de recibir una boleta de pago.
- Derecho a un seguro de desempleo.

¹¹¹ DOLI, “Complaint.”

¹¹² Mary Goldsmith, “Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay,” *Women in Informal Employment Globalizing and Organizing*, (2013): <https://base.socioeco.org/docs/goldsmith-collective-bargaining-uruguay.pdf>.

¹¹³ Goldsmith, “Collective Bargaining”, 3.

¹¹⁴ Goldsmith, “Collective Bargaining”.

- Derecho a inspecciones de trabajo.
- Derechos a decidir entre instituciones de salud públicas o privadas para tratamiento médico.¹¹⁵

En el año 2009, el instituto de seguro social lanzó una gran campaña para incrementar el registro de las trabajadoras del hogar al seguro social. Parte de la campaña incluía una inspección laboral donde los representantes visitaron alrededor de 9,000 hogares, para animar a las trabajadoras del hogar a que se registrarán al seguro social. Los inspectores nunca entraron a los hogares, pero pidieron documentación, adicionalmente los dueños del hogar recibirán una calcomanía para poner en sus puertas con el mensaje “Las trabajadoras del hogar en esta casa están enroladas en el instituto del Seguro Social.”¹¹⁶ Esta fue una de las formas para poder formalizar la industria y asegurar que las trabajadoras del hogar fueran parte del sistema del instituto del seguro social. Recientemente en el 2014, Uruguay adoptó ILO convención 189 “Trabajo decente para las trabajadoras doméstica” El ILO reportó que formalizar a las trabajadoras del hogar ha llevado a incrementar el salario para los trabajadores y el gobierno continúa tratando de traer a las trabajadoras del hogar a una economía formal.¹¹⁷ En adición, Uruguay tienen su propio mecanismo y departamento de inspección especializado en trabajo doméstico,¹¹⁸ Es importante recalcar que todas es previsiones ayudan a las trabajadoras del hogar en Uruguay, estos modelos registrados puede que no sea una opción de ejecución viable para el contexto de California, dada por la complejidad añadida del estatus migratorio de muchas trabajadoras del hogar (Verificar la sección de migración)

Si bien el contrato colectivo en Uruguay ha probado ser de beneficio a las trabajadoras del hogar en ese país, una alternativa que requiera registrarse de alguna manera no va a ser viable para el contexto en el que se vive en California, dado el clima político alrededor de la migración (Verifica la sección de migración)

Salud y Seguridad

De acuerdo a la convención 189, la cual fue ratificada por Uruguay, “Cada trabajadora doméstica tiene el derecho a un lugar seguro y saludable para trabajar.”¹¹⁹ En el año 2010, las trabajadoras del hogar pudieron negociar una comisión tripartita de seguridad y salud, esta comisión iba dirigida a la prevención de riesgos en los hogares causada por trabajos repetitivos, estirarse o agacharse, cargar cosas pesadas, exposición a superficies calientes (hornillas, metal, etc.) y el uso de objetos filosos (cuchillos, etc.), el manejo de productos tóxicos de limpieza, exposición prolongada a polvo y el uso de electrodomésticos.”¹²⁰ Este

¹¹⁵ Goldsmith, “Collective Bargaining”, 2.

¹¹⁶ Goldsmith, “Collective Bargaining”, 2.

¹¹⁷ Alma Espino González, “Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay,” Oficina Internacional del Trabajo, 2016.

¹¹⁸ Espino González, “Uruguay.”

¹¹⁹ Karina Betthýany, “Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay”, Oficina Internacional del Trabajo, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf

¹²⁰ Goldsmith, “Collective Bargaining,” 14.

comité incluía un grupo de trabajadoras del hogar y representantes del gobierno.¹²¹ Actualmente, Uruguay también provee seguro de accidentes y lesiones para trabajadoras del hogar a través del programa nacional de seguro social.¹²² Hasta el año 2006, inspectores de trabajo en Uruguay podían entrar en los hogares si hay una presunción de que los derechos de las trabajadoras están siendo violados.¹²³ La ley en Uruguay asegura que las trabajadoras del hogar reciban sus tiempos de descanso, por lo menos 9 horas de sueño, comida adecuada y el derecho a una acomodación privada y limpia.

Nueva York

El movimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar comenzó a finales de 1990. Tomando una ruta tradicional, las opciones de aplicación en New York son dos: una demanda civil o llenar un reclamo por el departamento de trabajo.

NY Hero Act

Como respuesta a la pandemia en curso, el estado de New York legisló el acta “NYS salud y derechos esenciales, el acta de héroe de NY” (NYS Health and Essential Rights Act, the NY Hero Act) Lo que protege a empleados del sector privado en contra de la exposición y enfermedad durante un futuro brote de infección transmitida por el aire”.¹²⁴ Aquí, “empleados” incluye a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio. Las medidas y regulaciones de seguridad descritas en estos actos están protegidas por la ley del estado de Nueva York y las violaciones pueden ser motivo de denuncias. El departamento de trabajo del estado de New York produjo plantillas para el plan de prevención a la exposición, este incluía uno para las trabajadoras del hogar. En el plan está delineado que, si los trabajadores no tienen que presentarse a trabajar si muestran síntomas, adicionalmente, los empleados serán examinados por síntomas de la enfermedad infecciosa al principio de sus turnos de trabajo, el acta también indica la necesidad de usar un cobertor de boca y mantener distancia física. A los empleadores se les pide que usen controles de ingeniería para usar ventilación natural, purificadores aires, portable desinfección sistema y barreras físicas cuando sea necesario. Junto con los controles de ingeniería, los empleadores se les solicita controles administrativos, lo que incluye trabajadores capacitados, proveer descansos para el lavado de manos y trabajar con empleados con respecto a las superficies de alto tocado, El acta se basa en PPE “se le proveerá, serán mantenidos en condiciones sanitarias confiables con no costo para el empleado”¹²⁵

¹²¹ Betthány, “Estudio.”

¹²² Espino Gonzáles, “Uruguay.”

¹²³ Uruguay Parlamento, *Ley No 18.065, Trabajo Doméstico Normas Para Su Regulación*. November 24, 2006, Montevideo, Uruguay, https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=01-04-1800&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=06-04-2022&Ltemas=TRABAJADOR+A+DOMICILIO&tipoBusqueda=T&Searchtext=

¹²⁴ New York State Department of Labor, “Health & Safety Precautions for Worksites: NYS HERO Act, Emergency Preparedness Law, and COVID-19 Regulations,” Department of Labor, 2022, <https://dol.ny.gov/ny-hero-act>.

¹²⁵ Boris et al., “Enforcement Strategies for Empowerment.”

Hawái

Hawái tomó un enfoque diferente para hacer cumplir la ley y confía en el centro de recursos de migración, los cuales son organizaciones sin fines de lucro contratados por el estado, para mediar y ayudar con las quejas de compensaciones de los trabajadores y llenar la obligación legal de la oficina de servicio a la comunidad.¹²⁶ La Oficina de servicios a la comunidad (OCS) tiene la tarea de proveer programas para la comunidad en desventaja económica, inmigrantes y refugiados.¹²⁷ El OCS es el consolidado de varios de varios estados y agencias federales encargados del servicio de lucha contra la pobreza, derechos civiles, necesidades de los inmigrantes y leyes del trabajo específicamente, incluyendo asistencia legal.¹²⁸ A través de organizaciones sin fines de lucro, organizaciones privadas y programas de comunidad, el OCS subcontrata las responsabilidades para cumplir con las regulaciones estatales y federales.¹²⁹ Los fondos para los programas que protegen los derechos de las trabajadoras del hogar son asignados por los legisladores Hawaianos. Sin embargo, en años recientes, estos centros sufrieron por la falta de fondos y tuvieron que cerrar en los años recientes. En marzo 2022, SB 2457 se le asignaron fondos de los ingresos generales del estado para poder financiar estos centros para el año fiscal 2022-2023.¹³⁰ Junto con las oficinas OCS-afiliadas, las trabajadoras del hogar de manera individual pueden poner una demanda civil o presentar una queja formal a través del departamento de trabajo.

Europa

A partir del 2021, sólo 8 estados de la Unión Europea han ratificado el ILO convención 189, lo que subraya derechos comprensivos para las trabajadoras del hogar.¹³¹ En Europa hay alrededor de 9.5 millones de trabajadoras del hogar.¹³² la comisión Europea reporta que los inspectores enfrentan barreras cuando hacen cumplir las regulaciones de salud y seguridad de los trabajadores en los estados miembros de la Unión Europea, estas barreras incluyen, falta de información cuando los trabajadores está trabajando con dificultades al entrar a los edificios de residenciales, donde los inspectores necesitan permiso del dueño de la casa, una orden judicial o llegar con la policía.¹³³ En respuesta a estos, el ILO sugiere que la administración de trabajo depende de una variedad de métodos, como exigir el registro de contratos y solicitar a los empleadores que presenten documentación (prueba de pago de

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ Boris et al., “Enforcement Strategies for Empowerment.”

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Hawaii State Legislature, *HI SB 2457*, Luke Yamashita, Honolulu, Hawaii: Hawaii State Legislature, 2022, <https://legiscan.com/HI/text/SB2457/2022> (Accessed March 2022).

¹³¹ European Commission, “European alliance calls on EU governments to implement convention on domestic workers,” Employment, Social Affairs, and Inclusion, The European Commission, June 28, 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10037>.

¹³² Ibid.

¹³³ Committee of Senior Labor Inspectors, “Challenges faced by Labour Inspectorates relating to enforcement - Contribution to the ex-post evaluation of the OSH legislation,” European Commission, 2015.

salarios, pago de impuestos, etc.) requerir reuniones con trabajadoras del hogar y empleadores, en cooperación con sindicatos y ONG.

En España, los inspectores laborales tienen limitaciones al inspeccionar hogares privados, pero una inspección laboral puede hacerse si salvaguarda la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad personal y familiar¹³⁴ Más recientes esfuerzos en España buscan dar más poder a los inspectores laborales¹³⁵ En Irlanda, el inspector laboral hace una carta para concertar una cita con el dueño del hogar sobre qué tiene que ser objeto de inspección laboral, esta carta incluye información del empleador sobre su derecho de rehusar la cita, y anima al empleador a reunirse con el inspector en otra locación para tratar los problemas. Esta iniciativa fue acompañada por una campaña de educación sobre las trabajadoras del hogar y sus derechos. Estos se llevaron a cabo en áreas de alto riesgo donde normalmente las trabajadoras del hogar estaban trabajando.¹³⁶

VIII. Consideraciones para la implementación de mecanismos

Las trabajadoras del hogar enfrentan desafíos muy particulares por las brechas legales y pequeñas oportunidades para inspecciones de espacios de trabajo, hacerle seguimiento de la salud y seguridad ocupacional es mucho más complejo.¹³⁷ Adicionalmente, la preferencia por un trato informal entre el empleador y el empleado, junto con la relación íntima de las trabajadoras del hogar, hacen de los esfuerzos a las soluciones particularmente complejos. Más que eso, un efectivo esfuerzo requiere un conocimiento profundo de las características del trabajo en función, lo que varía entre trabajadoras del hogar. La organización internacional del trabajo (ILO) reporta que hay poca transparencia alrededor de lo que los países están haciendo para proteger a las trabajadoras del hogar y sus derechos.¹³⁸ Smith también escribió que, en orden para manejar efectivamente los problemas de salud y seguridad en las trabajadoras del hogar, uno debe tener en cuenta tanto las características únicas del trabajo como las diferentes disposiciones del lugar de trabajo.¹³⁹ La ILO establece consideraciones importantes para los mecanismos de cumplimiento:

“Una respuesta equilibrada que incluya prevención y castigo son difíciles de lograr y exigen una legislación clara y adecuada; el conocimiento de esa legislación por parte de los empleadores; aceptación social del valor del trabajo doméstico; reconocimiento efectivo de los derechos de las trabajadoras del hogar; medidas para fomentar el cumplimiento de los requisitos legales y un

¹³⁴ ILO, “Promoting the Integration,” 12.

¹³⁵ Labor Alert Spain, “Spanish Ministry of Work publishes Labor Inspection Authority’s Strategic Plan for 2021-2023” Garrigues, March 12, 2021, https://www.garrigues.com/en_GB/new/spanish-ministry-work-publishes-labor-inspection-authoritys-strategic-plan-2021-2023.

¹³⁶ Workplace Relations Commission, “Inspections of private households as places of employment: Ireland, Republic of Ireland, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20736&langId=en>

¹³⁷ ILO, “Guidance.”

¹³⁸ ILO, “Labour Inspection.”

¹³⁹ Smith, “Pitfalls,” page 311

sistema en funcionamiento para responder quejas , resolver disputas y garantizar el respeto por el estado de derecho.”¹⁴⁰

Establecer expectativas claras de trabajo podría ser unidireccional para que los empleadores creen condiciones de trabajo más formales para las trabajadoras del hogar. Los arreglos entre las trabajadoras del hogar y sus empleadores a menudo se asemejan a las relaciones de contratistas independientes.¹⁴¹ Smith sugiere que las trabajadoras del hogar se organicen y tengan un representante de la industria para poder desarrollar estándares de salud y seguridad.

Consideraciones del estatus migratorio.

Como sugieren las estadísticas, una significativa proporción de trabajadoras del hogar en California son nacidas en el extranjero, lo que significa que algunas pueden ser indocumentadas. Una situación migratoria irregular hace de los trabajadores particularmente vulnerables a la explotación y acoso, esto también puede hacerlos menos propensos a buscar ayuda legal por temor a una deportación o represalias. Desde que la mayoría de las trabajadoras del hogar son mujeres de color, esto agrega otra capa de complejidad y consideración, así como la violencia de género es un hecho frecuente y desafortunado.¹⁴² Por consiguiente estas circunstancias únicas deben de ser consideradas cuando se haga cuando se haga una recomendación. En la ley de California, los trabajadores indocumentados son protegidos por las leyes de seguridad y salud de California y estos pueden quejarse con Cal OSHA, por lo que no se debe preguntar sobre su estatus legal o la falta de estatus si de alguna manera se fuera revelado.¹⁴³ Los trabajadores indocumentados pueden comprometerse en actividades concertadas lo que ayuda a un individuo a mejorar las condiciones de todos los empleados inclusive si no hay un sindicato todavía.¹⁴⁴ Aún hay límites sobre los beneficios que un trabajador indocumentado puede reclamar.

Es ilegal para los empleadores que tomen represalias contra los trabajadores que se niegan a trabajar en o reportar condiciones del empleador inseguras e ilegales, Un consultante legal explica que los trabajadores pueden enfrentar consecuencias significativas si el empleador reporta un trabajador indocumentado a ICE quienes pueden reportar y quizás comenzar el proceso de deportación en contra un individuo indocumentado, incluso si este individuo está casado con una ciudadana americana, tenga hijos ciudadanos americanos o a vivido en los estado unidos por muchos años¹⁴⁵ El consultante legal admite que, bajo estas

¹⁴⁰ International Labour Organization, “Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide”, *Labour Administration Labour Inspection Occupational Safety and Health* (2016), 16.

¹⁴¹ Smith, “Pitfalls,” 311.

¹⁴² Abigail Adelle Roman, “Undocumented Domestic Workers: A Penumbra in the Workforce,” *The Scholar: St. Mary’s Law Review on Race and Social Justice*, 23(1), <https://commons.stmarytx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1063&context=thescholar>

¹⁴³ Legal Aid at Work, “Employment Rights of Undocumented Workers,” Legal Aid at Work, 2022, <https://legalaidatwork.org/factsheet/undocumented-workers-employment-rights/>.

¹⁴⁴ Legal Aid at Work, “Employment Rights.”

¹⁴⁵ Legal Aid at Work, “Employment Rights.”

circunstancias, es completamente entendible que muchos trabajadores indocumentados, no pongan una queja formal contra condiciones injustas e inseguras de trabajo, esta dinámica también está presente en las trabajadoras del hogar, adonde pocas quejas son hechas por ellas y tienen protección contra represalias.

Nacionalmente, hay empujes para la protección de trabajadores inmigrantes, independientemente de su estatus legal, en una disputa laboral. En el año 2010 y 2011, los senadores demócratas introdujeron el acta para proteger a nuestros trabajadores de la explotación y represalias (POWER Act), la cual extendería la U-visa elegibilidad para incluir espacios de trabajo en demandas civiles. Esto permitiría a los inmigrantes no solo quedarse en el país cuando están en una disputa, pero también les proveería seguridad extra de ser elegibles para un beneficio migratorio.¹⁴⁶ Más recientemente organizadores laborales están impulsando acciones diferidas para trabajadores que reportan abusos laborales, incluyendo violaciones de seguridad.¹⁴⁷ En el año 2021 la secretaria Mayorkas del departamento seguridad nacional hizo una póliza de estado adoptando políticas que reducirían la demanda de empleo ilegal haciendo más severas las consecuencias de empleadores explotadores y sus agentes; y el aumentar la disposición de los trabajadores a denunciar violaciones de la ley por empleadores explotadores y cooperar en las investigaciones de normas laborales y de empleo.¹⁴⁸

Inspecciones laborales y preocupaciones de privacidad.

A lo largo del movimiento de las trabajadoras del hogar y sus derechos, el derecho a la privacidad de los dueños de casa y empleadores ha sido un punto de discordia. Políticos y a los tomadores de decisiones han encontrado difícil encontrar un balance entre honrar la privacidad del empleador mientras también, garantizar a las trabajadoras del hogar los mismos derechos de los demás trabajadores. El ILO, sin embargo, considera las inspecciones laborales como el primer mecanismo, junto con el acceso a procesos de denuncia y educación, “en promover la aplicación y cumplimiento de las leyes laborales.”¹⁴⁹ El comité de trabajo del senado de California, empleo público y retiro señalan en 2021 que “el requisito de los empleadores de proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro se extiende a los hogares en el caso de no trabajadoras del hogar bajo el

¹⁴⁶ National Immigration Law Center, “The U Visa and How It Can Protect Workers,” The National Immigration Law Center, September 2010, <https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2016/03/u-visa-protect-workers-2010-09-15.pdf>

¹⁴⁷ Jennifer Solis, “Labor organizers seek deferred action to stem abuse of undocumented workers,” Nevada Current, July 8, 2021, <https://www.nevadacurrent.com/2021/07/08/labor-organizers-seek-deferred-action-to-stem-abuse-of-undocumented-workers/>.

¹⁴⁸ U.S. Department of Homeland Security, *Worksite Enforcement: The Strategy to Protect the American Labor Market, the Conditions of the American Worksite, and the Dignity of the Individual*, by Alejandro Mayorkas. Policy Statement 065-06, Washington, D.C.: Department of Homeland Security. 2021, https://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/memo_from_secretary_mayorkas_on_worksite_enforcement.pdf (Accessed April 25, 2022)

¹⁴⁹ International Labour Office, “Promoting the Integration of Migrant Domestic Workers in Europe,” The International Labor Office, 2014, <https://www.ilo.org/sites/default/files/media/documents/DW-Training%20module%20IV%20for%20pilot%20low%20res.pdf>, 9.

código de trabajo de California en la sección 6303 (a) and 6307” (énfasis original).¹⁵⁰ Senador Durazo que los trabajadores remotos desde casa son cubiertos por la ley Cal OSHA, similarmente, la ley federal OSHA ha conducido a inspecciones de residencias privadas “donde los trabajadores han sido puestos en la manufactura y ensamblado de piezas de mercancía”¹⁵¹ Las directivas federales son para inspeccionar lugares de trabajo, incluyendo residencias privadas, después de que una queja ha sido llenada o a través de procesos de referencia. Similarmente, lesiones y enfermedades provocadas por parte del trabajo no doméstico que toma lugar en residencias privadas “Son objeto de reportes estatales y federales, que son requerimientos del código de trabajo sección 6409.1 y la directiva federal OSHA CPL2-0.125”¹⁵²

ILO reconoce la variedad de desafíos del trabajo de inspección en el caso de las trabajadoras del hogar. Con esto en mente, ILO provee ideas alrededor de la prevención, para poder trabajar alrededor de las dificultades de hacer inspecciones laborales. Informando a las trabajadoras del hogar y los empleadores sobre las legislaciones laborales es particularmente importante. Las agencias deben utilizar varios canales de comunicación, como los impresos, redes sociales y el internet, para poder alcanzar a las trabajadoras del hogar y poder informarles sobre sus derechos.¹⁵³ ILO recomienda que los inspectores laborales “deberían de estar involucrados en proveer información antes de que las trabajadoras del hogar entren en una relación laboral”.

Aislamiento entre trabajadores.

Las trabajadoras del hogar pueden trabajar a través de agencias, en un solo hogar, o pueden ser trabajadoras independientes, donde trabajan en varias residencias. Cada uno de estos arreglos provee sus propios desafíos. El reporte SB 804 de Virginia explica que encontrar trabajadores es particularmente difícil si ellas trabajan por su cuenta. Debido a esta dinámica, el ILO alienta a los tomadores de decisión a proporcionar marcos legales integrales para los derechos de las trabajadoras del hogar, pudiendo reclutar ONG y organizaciones de base comunitarias.

¹⁵⁰ California General Assembly, *SENATE COMMITTEE ON LABOR, PUBLIC EMPLOYMENT AND RETIREMENT: SB 321*, Durazo, Sacramento, CA: California General Assembly, 2021 (Accessed March 2022).

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ ITC-ILO, “Module.”

BIBLIOGRAPHY

- Advancing Justice - Asian Law Caucus and University of California, Berkeley Labor Occupational Health Program, “Few Options, Many Risks: Low-Wage Asian and Latinx Workers in the COVID-19 Pandemic,” *Advancing Justice*, 2021, https://www.advancingjustice-alc.org/news_and_media/covid-workers-report.
- Bethýany, Karina “Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay”, *Oficina Internacional del Trabajo*, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf.
- Boris, Eileen, “The California battle for health and safety for domestic workers,” *International Journal of Care and Caring*, 2022 6(1-2): 283–287.
- Boris, Eileen, Jokela, Merita, Undén, Megan, “Enforcement Strategies for Empowerment: Models for the California Domestic Worker Bill of Rights,” *UCLA Policy Brief*, 2015.
- California Department of Industrial Relations, “The Domestic Worker Bill of Rights (AB 241),” *California Department of Industrial Relations*, 2022, <https://www.dir.ca.gov/dlse/DomesticWorkerBillOfRights.html>.
- California Domestic Workers Coalition, “Campaigns: Domestic Worker Rights Education and Outreach Program,” *California Domestic Workers Coalition*, 2022, <https://www.cadomesticworkers.org/policy-advocacy/campaigns/>.
- California General Assembly, *AB 2314 Assembly Floor Analysis*, Megan Lane, Sacramento, California: California General Assembly, California Legislative Information, 2018, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=201720180AB2314# (Accessed April 8, 2022.).
- California General Assembly, *SB 1257 Senate Floor Analysis*, Durazo, et al, Sacramento, California: Senate Rules Committee Office of Senate Floor Analyses, California General Assembly, 2020, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=201920200SB1257, (Accessed March 2022).
- California General Assembly, *Senate Bill No. 83, 2019-2020*, Sacramento, California: California General Assembly, California Legislative Information, 2019, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200SB83 (Accessed March 2022).
- California General Assembly, *Senate Bill No. 321*, Durazo et al., Sacramento, California: California Legislative Information, 2021, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220SB321 (Accessed March 2022).

- California General Assembly, *Senate Committee on Labor, Public Employment and Retirement, Employment safety standards: household domestic services*, Sacramento, California: California State Senate, 2021.
https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=202120220SB321 (Accessed March 2022).
- California General Assembly, *SENATE COMMITTEE ON LABOR, PUBLIC EMPLOYMENT AND RETIREMENT: SB 321*, Durazo, Sacramento, CA: California General Assembly, 2021 (Accessed March 2022).
- Committee of Senior Labor Inspectors, “Challenges faced by Labour Inspectorates relating to enforcement - Contribution to the ex-post evaluation of the OSH legislation,” *European Commission*, 2015,
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14311&langId=en>.
- Cotsirilos, Teresa, “Domestic workers adapt lessons learned during wildfires to COVID-19 pandemic,” *USC Annenber*, 2020,
<https://centerforhealthjournalism.org/resources/lessons/during-covid-19-pandemic-domestic-workers-apply-lessons-learned-during-wildfire>.
- Cruz, Colleen, Maranan Garcia, Anelle, Stanley, Jeff, Distura, Carmela Marie, Nasol, Katherine, “Lapses in Protections for Domestic Workers: Prospects Under SB 1257,” *Bulosan Center for Filipinx Studies*, (2020):
https://drive.google.com/file/d/1DYK1ru-K67iuYQnAUXC7uRoFIEJ0YXc_/view.
- Department of Labor and Industry, “VOSH Programs: How to File a VOSH Complaint,” *Department of Labor and Industry*, 2022,
<https://www.doli.virginia.gov/vosh-programs/how-to-file-a-vosh-complaint/>.
- European Commission, “European alliance calls on EU governments to implement convention on domestic workers,” *Employment, Social Affairs, and Inclusion, The European Commission*, June 28, 2021,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10037>
- Goldsmith, Mary, “Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay,” *Women in Informal Employment Globalizing and Organizing*, (2013):
<https://base.socioeco.org/docs/goldsmith-collective-bargaining-uruguay.pdf>.
- Espino González, Alma, “Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay,” *Oficina Internacional del Trabajo*, 2016.
- GTM Payroll & HR, “What Families Need to Know When Hiring a Domestic Employee in California,” *GTM Payroll & HR*, July 27, 2018,
<https://gtm.com/household/california-domestic-employment/>.
- Hand in Hand, “About Us,” *Hand in Hand the Domestic Employers Network*, 2022,
<https://domesticemployers.org/about/>.

- Hill, Nicole, Dorow, Sara, Barnetson, Bob, Martinez, Javier, and Matsunaga-Turnbull, Jaren “Occupational Health and Safety for Migrant Domestic Workers in Canada: Dimensions of (Im)mobility,” *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 29,3 (2019): DOI: 10.1177/1048291119867740.
- Instituto de Educación del Sur de California, “On the Frontlines: The Role of Domestic Workers and Day Laborers in Confronting Recent Wildfires in Southern California” *IDEPSCA*, September 2020, +
https://drive.google.com/file/d/1zuCsFLkuGQ1s0tsZQ9IB4_-5jr2GvZ9O/view.
- International Labour Organization, “Guidance on occupational safety and health for domestic workers and employers to prevent and mitigate COVID-19,” *International Labour Organization* (2022):
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_834920.pdf.
- International Labour Organization, “Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide”, Labour Administration Labour Inspection Occupational Safety and Health (2016), 16.
- International Labour Office, “Promoting the Integration of Migrant Domestic Workers in Europe,” *The International Labor Office*, 2014,
<https://www.ilo.org/sites/default/files/media/documents/DW-Training%20module%20OIV%20for%20print%20low%20res.pdf>.
- ITC-ILO, “Module 16: Labor inspection in Domestic Work,” ILO,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308907.pdf.
- Jabola-Carolus, Isaac, “Unprotected on the Job: How Exclusion from Safety and Health Laws Harms California Domestic Workers,” *CUNY Academic Works*, 2020,
https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1776&context=gc_pubs.
- KALW, “As California’s Wildfires Get Worse, Domestic Workers Fight For Protection”, *KALW Public Media*, February 26, 2020,
<https://www.kalw.org/show/crosscurrents/2020-02-26/as-californias-wildfires-get-worse-domestic-workers-fight-for-protection>.
- Labor Alert Spain, “Spanish Ministry of Work publishes Labor Inspection Authority’s Strategic Plan for 2021-2023” *Garrigues*, March 12, 2021,
https://www.garrigues.com/en_GB/new/spanish-ministry-work-publishes-labor-inspection-authority-strategic-plan-2021-2023.
- Legal Aid at Work, “Employment Rights of Undocumented Workers,” *Legal Aid at Work*, 2022, <https://legalaidatwork.org/factsheet/undocumented-workers-employment-rights/>.
- Los Angeles County, “Know Your Rights,” *Los Angeles County*, 2021,
<https://oia.lacounty.gov/domestic-work/for-workers/>.

- Los Angeles County, “How do I file a Complaint?” *Los Angeles County*, 2022, <https://oia.lacounty.gov/domestic-work/for-workers/>.
- Mosqueda, Teresa, City of Seattle, *AN ORDINANCE relating to employment in Seattle; establishing labor standards for domestic workers; establishing a Domestic Workers Standards Board; prescribing remedies and enforcement procedures; amending Section 6.208.020 of the Seattle Municipal Code; and adding a new Chapter 14.23 to the Seattle Municipal Code*. CB 119286, Seattle, WA: City Clerk, 2018 <http://seattle.legistar.com/LegislationDetail.aspx?ID=3532201&GUID=232AE887-44C6-4450-A040-84225AD4F11D&FullText=1> (Accessed March 2022).
- National Domestic Workers Alliance, “6 Month in Crisis: The Impact of COVID-19 on Domestic Workers,” *NDWA*, October 2020, https://www.domesticworkers.org/wp-content/uploads/2021/06/6_Months_Crisis_Impact_COVID_19_Domestic_Workers_NDWA_Labs_1030.pdf.
- National Immigration Law Center, “The U Visa and How It Can Protect Workers,” *The National Immigration Law Center*, September 2010, <https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2016/03/u-visa-protect-workers-2010-09-15.pdf>.
- New York State Department of Labor, “Health & Safety Precautions for Worksites: NYS HERO Act, Emergency Preparedness Law, and COVID-19 Regulations,” *Department of Labor*, 2022, <https://dol.ny.gov/ny-hero-act>.
- Ponce de León, Verónica, Majano, Rosario, Riley, Kevin and Ronquillo, RJ “Hidden work, Hidden pain: Injury experiences of domestic workers in California” *UCLA Labor Occupational Safety and Health Program, National Domestic Workers Alliance, and California Domestic Workers Coalition*, (2020): <https://losh.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/37/2020/06/Hidden-Work-Hidden-Pain.-Domestic-Workers-Report.-UCLA-LOSH-June-2020-1.pdf>.
- Roman, Abigail Adelle, “Undocumented Domestic Workers: A Penumbra in the Workforce,” *The Scholar: St. Mary’s Law Review on Race and Social Justice*, 23(1), <https://commons.stmarytx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1063&context=thescholar>.
- Saraiva, Augusta, “Immigrant Domestic Employees Slip Through Relief Cracks in U.S.,” *Bloomberg Equality*, August 20, 2021, a <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-08-20/immigrant-domestic-employees-slip-through-relief-cracks-in-u-s>.
- Secretary of Commerce and Trade, *Report on Domestic Service Workers*, RD10, Richmond, Virginia: The Virginia General Assembly, 2021. <https://rga.lis.virginia.gov/Published/2021/RD10/PDF>.

Smith, Peggie, “The Pitfalls of Home: Protecting the Health and Safety of Paid Domestic Workers,” *Canadian journal of women and the law* 23, no. 1 (2011): 309-339.

Solis, Jennifer, “Labor organizers seek deferred action to stem abuse of undocumented workers,” *Nevada Current*, July 8, 2021, <https://www.nevadacurrent.com/2021/07/08/labor-organizers-seek-deferred-action-to-stem-abuse-of-undocumented-workers/>.

UC Davis Environmental Health Sciences Center, “COVID-19 & DOMESTIC WORKERS,” UC Davis Environmental Health Sciences Center, March 2022, https://environmentalhealth.ucdavis.edu/sites/g/files/dgvnsk2556/files/media/documents/COVID-19%20%26%20Domestic%20Workers%20FINAL%20DATA%20v8_0.pdf.

UCLA Labor Center, Hand in Hand, Senior & Disability Action, Pilipino Workers Center, Caring Across Generations, “Struggles and Support: Homecare Employers in California,” *UCLA Labor Center*, 2017, https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/UCLA_StrugglesandSupportCAEmployers_Final.pdf.

UCLA, NDWA, CDWC, “Hidden Work, Hidden Pain: Injury Experiences of Domestic Workers in California,” *UCLA LOSH*, 2020, <https://losh.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/37/2020/06/Hidden-Work-Hidden-Pain.-Domestic-Workers-Report.-UCLA-LOSH-June-2020-1.pdf>.

Uruguay Parlamento, *Ley No 18.065, Trabajo Doméstico Normas Para Su Regulación*. November 24, 2006, Montevideo, Uruguay, https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=01-04-1800&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=06-04-2022&Ltemas=TRABAJADOR+A+DOMICILIO&tipoBusqueda=T&Searchtext=.

U.S. Department of Homeland Security, *Worksite Enforcement: The Strategy to Protect the American Labor Market, the Conditions of the American Worksite, and the Dignity of the Individual*, by Alejandro Mayorkas. Policy Statement 065-06, Washington, D.C.: Department of Homeland Security. 2021, https://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/memo_from_secretary_mayorkas_on_worksite_enforcement.pdf (Accessed April 25, 2022)

Virginia General Assembly, *House Bill No. 2032*, Richmond, Virginia: Virginia General Assembly, 2021, <https://lis.virginia.gov/cgi-bin/legp604.exe?211+ful+HB2032E+pdf> (Accessed March 2022).

Waheed, Seba, Herrera, Lucero, Orellana, Reyna, Valenta, Blake and Koonse, Tia “Profile, Practices and Needs of California’s Domestic Work Employers,” *UCLA Labor Center*, 2016, https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/UCLA_domesticworkers_report_final.pdf.

Waheed, Saba, Wong, Michele, and Whelan, Megan, “Profile of Domestic Workers in California,” *UCLA Labor Center and the California Domestic Workers Coalition*, 2020, <https://escholarship.org/uc/item/74g7f55z>

Workplace Relations Commission, “Inspections of private households as places of employment: Ireland,” *Republic of Ireland*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20736&langId=en>.