

Subjetividades de las empleadas domésticas dominicanas en el campo laboral

Por

Carmen Jossie González Candelario

**Disertación sometida al Departamento de Psicología como parte de los
requisitos para obtener el grado de Doctor en Filosofía con especialidad en
Psicología**

Departamento de Psicología

Universidad de Puerto Rico

Río Piedras, Río Piedras

Mayo, 2014

UMI Number: 3624191

All rights reserved

INFORMATION TO ALL USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if material had to be removed, a note will indicate the deletion.



UMI 3624191

Published by ProQuest LLC (2014). Copyright in the Dissertation held by the Author.

Microform Edition © ProQuest LLC.

All rights reserved. This work is protected against unauthorized copying under Title 17, United States Code



ProQuest LLC.
789 East Eisenhower Parkway
P.O. Box 1346
Ann Arbor, MI 48106 - 1346

Esta investigación es propiedad conjunta de la autora y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico. No podrá ser publicada en parte ni en su totalidad, o resumirse sin el consentimiento de la autora o de la Dirección del Departamento de Psicología.

CERTIFICACIÓN

Certificamos que hemos leído esta investigación y que en nuestra opinión es adecuada en el alcance y calidad de su contenido para el grado de Doctorando en Filosofía con especialidad en Psicología Industrial/Organizacional.

Dra. Dolores Miranda-Gierbolini, Ph.D.
Directora del Comité de Disertación
Departamento de Psicología

Dra. Frances Boulón- Díaz, Ph.D
Segundo Miembro del Comité de Disertación
Departamento de Psicología

Dra. Ruth Nina- Estrella, Ph.D
Tercer Miembro del Comité de Disertación
Departamento de Psicología

Tabla de Contenido

Resumen	xv
Resumen Biográfico de la Autora	xvii
Dedicatoria	xix
Agradecimientos	xx
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
Justificación y breve trasfondo de la investigación.....	5
CAPÍTULO II	14
REVISIÓN DE PUBLICACIONES Y MARCO TEÓRICO	14
Migración Dominicana a Puerto Rico	14
Globalización y el derecho al trabajo	22
Derechos Humanos y las mujeres trabajadoras inmigrantes.....	24
Mujeres trabajadoras inmigrantes	31
Datos Censales de la Población Puertorriqueña y Dominicana, 2008 y 2009	35
Discrimen y abuso laboral	36
Leyes locales y federales	38
Leyes federales.....	42
Marco teórico	44

El construccionismo social	45
CAPÍTULO III.....	49
METODOLOGÍA	49
Técnicas	53
Entrevista semi estructurada	53
Participantes.....	54
Instrumentos.....	55
Procedimiento para recopilar la información.....	55
Análisis de contenido.....	56
CAPÍTULO IV.....	58
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS HALLAZGOS	58
Datos cualitativos de las participantes.....	65
II. Experiencias de trabajo previo venir a Puerto Rico.....	65
Trabajo previo	66
Trabajo en estos momentos.....	67
Tiempo realizando ese trabajo	68
III. Derechos y descripción del trabajo que realiza	74
Salario	74
Servicio doméstico o cuidado de ancianos	74
Tipos de trabajo, ¿cuántos y qué hace en cada uno?	76

Paga.....	77
Tareas desempeñadas.....	78
Días trabajados a la semana	79
Horas trabajadas	81
Almuerzo.....	83
Tiempo para almorzar	85
Tardanzas	86
¿Qué pasa cuando las empleadas domésticas llegan tarde?.....	87
Consecuencias de la ausencia.....	90
B. Vacaciones.....	91
¿Cómo haces para tomar vacaciones?	93
Consecuencias si toma vacaciones	95
¿Qué sucede con el trabajo?.....	96
¿Pago de vacaciones, sí o no?	98
¿Qué hacen cuando cogen vacaciones?	100
C. Enfermedad/ Accidente	101
Otra de las participantes añade:	102
Consecuencias de la enfermedad.....	103
Consecuencias de la enfermedad prolongada	104
Accidentes.....	105

¿Qué pasa si ocurre un accidente en el trabajo?.....	106
Consecuencias del accidente.....	107
D. Situaciones de conflicto	109
Consecuencias.....	110
Si se rompe algo accidentalmente.....	112
¿Qué sucede si su jefe le pide algo que no puede llevar a cabo?	113
Riesgos en la tarea.....	115
Desventajas	118
Cambios dentro de su situación laboral.....	120
Condiciones laborales.....	122
Conocimiento de leyes laborales.....	123
Derechos humanos	125
Grupos de apoyo.....	126
Significado del trabajo.....	128
Trato recibido.....	130
CAPITULO V	132
DISCUSIÓN	132
Perfil de las participantes.....	133
Experiencias de trabajo previo venir a Puerto Rico	134
Trabajo en estos momentos.....	136

¿Cómo consiguió este trabajo?.....	136
¿Quién le enseñó a hacer este tipo de trabajo?	137
Si hace servicio doméstico/cuido, ¿Trabaja usted en una sola casa o en varias?	137
¿Hace otro tipo de trabajo? ¿Cuántos trabajos tiene y que hace en cada uno?	138
Paga por el trabajo realizado	139
Tareas desempeñadas por las empleadas domésticas	140
Jornada de trabajo.....	141
Horas trabajadas al día.....	142
Almuerzo	143
Tardanzas y sus consecuencias	144
Ausencias y consecuencias	145
¿Tiene días libres a la semana? ¿Por qué tiene esos días libres?	146
Vacaciones y sus consecuencias: ¿paga?, retención y disfrute.....	147
C. Enfermedad, tardanzas, ausencias y sus consecuencias.....	149
Accidentes en el trabajo: Reacciones y consecuencias	150
D. Situaciones de conflicto: Alguna vez, ¿se le ha roto algo en el trabajo?..	151
¿En alguna ocasión, su jefe le ha pedido algo que no pueda llevar a cabo?(ej., levantar algo pesado, caminar largas distancias, ir al supermercado).	152

¿Qué sucede si usted entiende que la tarea asignada es demasiado riesgosa para su salud?.....	152
Otros beneficios.....	153
Beneficios del trabajo doméstico	153
Desventajas del trabajo doméstico	154
¿Qué cambios espera usted dentro de su situación laboral?	157
Leyes laborales.....	159
Derechos Humanos.....	161
Grupos de apoyo en la comunidad	163
Significado del trabajo para las empleadas domésticas.....	166
CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES	172
Conclusiones	172
Limitaciones y fortalezas	172
Recomendaciones.....	175
Recomendaciones de las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico.	175
Recomendaciones a futuras inmigrantes empleadas en el servicio doméstico	175
Recomendaciones al Gobierno de Puerto Rico.	175
Recomendaciones a las organizaciones dominicanas.....	176

Recomendaciones de la investigadora.....	176
Contribución y retos para la Psicología Industrial/Organizacional.....	178
Referencias.....	194

Lista de Tablas

Tabla 1: Distribución industrial de trabajadores nacidos en la República Dominicana y Puerto Rico 1970-1999.....	11
--	----

Lista de gráficas

Gráfica 1: PERFIL DEL PARTICIPANTE.....	60
Gráfica 2: EDAD DE LOS PARTICIPANTES.....	61
Gráfica 3: PREPARACIÓN ACADÉMICA.....	62
Gráfica 4: TIEMPO VIVIENDO EN P.R.....	63
Gráfica 5: MOTIVOS PARA VIVIR EN P.R.....	64
Gráfica 6: TRABAJO PREVIO.....	66
Gráfica 7: TRABAJO EN ESTOS MOMENTOS.....	67
Gráfica 8: TIEMPO REALIZANDO EL TRABAJO.....	68
Gráfica 9: ¿CÓMO CONSIGUIÓ ESTE TRABAJO?.....	70
Gráfica 10: ¿QUIÉN LE ENSEÑÓ A REALIZAR ESTE TIPO DE TRABAJO?.....	72
Gráfica 11: ¿SERVICIO DOMÉSTICO O CUIDO DE ANCIANOS?.....	74
Gráfica 12: TIPOS DE TRABAJO ¿CUANTOS Y QUE HACE EN CADA UNO?.....	76
Gráfica 13: PAGA:.....	77
Gráfica 14: TAREAS DESEMPEÑADAS.....	78
Gráfica 15: DIAS TRABAJADOS A LA SEMANA	79
Gráfica 16: HORAS TRABAJADAS AL DIA.....	81
Gráfica 17: ALMUERZO.....	83
Gráfica 18: TIEMPO PARA ALMORZAR.....	85
Gráfica 19: TARDANZAS.....	86

Gráfica 20: ¿QUÉ PASA CUANDO LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS LLEGAN TARDE?.....	87
Gráfica 21: AUSENCIAS.....	89
Gráfica 22: CONSECUENCIAS DE LAS AUSENCIAS.....	90
Gráfica 23: VACACIONES.....	91
Gráfica 24: ¿CÓMO HACE PARA TOMAR VACACIONES?.....	93
Gráfica 25: CONSECUENCIAS.....	95
Gráfica 26: ¿QUÉ SUCEDE CON EL TRABAJO?.....	96
Gráfica 27: PAGAN LAS VACACIONES ¿SI O NO?.....	98
Gráfica 28: ¿QUÉ HACEN CUANDO COGEN VACACIONES?.....	100
Gráfica 29: ENFERMEDAD/ACCIDENTE.....	101
Gráfica 30: CONSECUENCIAS DE LA ENFERMEDAD.....	103
Gráfica 31 CONSECUENCIAS DE ENFERMEDAD PROLONGADA:.....	104
Gráfica 32: ACCIDENTE.....	105
Gráfica 33: ¿QUÉ PASA SI OCURRE UN ACCIDENTE?.....	106
Gráfica 34: CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE.....	107
Gráfica 35: SITUACIÓN DE CONFLICTO.....	109
Gráfica 36: CONSECUENCIAS.....	110
Gráfica 37: ¿QUÉ SUCEDE SI SE ROMPE ALGO ACCIDENTALMENTE?.....	112
Gráfica 38: ¿QUÉ SUCEDE SI SU JEFE LE PIDE ALGO QUE NO PUEDA LLEVAR A CABO?.....	113
Gráfica 39: RIESGOS EN LA TAREA.....	115

Gráfica 40: OTROS BENEFICIOS.....	117
Gráfica 41 DESVENTAJAS:.....	118
Gráfica 42: CAMBIOS DENTRO DE SU SITUACIÓN LABORAL.....	120
Gráfica 43: CONDICIONES LABORALES.....	122
Gráfica 44: CONOCIMIENTO DE LEYES LABORALES.....	123
Gráfica 45: DERECHOS HUMANOS.....	125
Gráfica 46: GRUPOS DE APOYO.....	126
Gráfica 47: SIGNIFICADO DEL TRABAJO.....	128
Gráfica 48: TRATO RECIBIDO.....	130

Resumen

Fundamentos: La investigación está dirigida a identificar las subjetividades de las empleadas domésticas dominicanas en el campo laboral. La misma tenía los siguientes objetivos: (1) Exponer un breve trasfondo histórico de la migración dominicana a Puerto Rico; (2) Exposición de Leyes laborales de Puerto Rico y Estados Unidos; (3) Identificar los tipos de trabajo que realizan un grupo de mujeres adultas dominicanas en Puerto Rico; (4) Exponer y abordar el conocimiento y la percepción de las mujeres adultas dominicanas en cuanto a las leyes laborales de Puerto Rico; (5) Analizar las experiencias de trabajo de este grupo de mujeres adultas dominicanas a la luz de las leyes laborales locales; (6) Analizar las experiencias de trabajo de mujeres trabajadoras según el enfoque el construccionismo social; (7) Elaborar recomendaciones para atender las necesidades del grupo de estudio.

Método: La investigación es de naturaleza exploratoria y constó de una muestra de 20 empleadas domésticas dominicanas del área metropolitana y sectores limítrofes. El acercamiento metodológico estuvo basado en la recopilación de información cualitativa y cuantitativa. A tenor con lo anterior, administré a las participantes un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas y una entrevista a profundidad.

Resultados y conclusiones: La mayoría de las empleadas domésticas dominicanas son solteras, y tienen un nivel de educación secundario y post secundario. Estas participantes residen en Puerto Rico desde hace 6 meses a 21 años. Se encontró que la mayoría de ellas vienen motivadas por sus familiares y por el aspecto económico. En cuanto a las experiencias de trabajo la mayoría de las participantes trabajan de ocho a

diez horas diarias, reciben un sueldo adecuado, mas sin embargo no reciben beneficios marginales por parte del estado. También se observó que no hay relación entre los estudios y los trabajos que realizan y que aún así estas en su mayoría se sienten cómodas con el trabajo que realizan ya que es flexible y les permite realizar otras tareas además de cuidar de sus familias. Otros resultados relacionados al significado hacia el trabajo mostraron que las trabajadoras se sienten bien y lo hacen ya que pueden mantener a sus familias inmediatas con el sueldo que devengan, el trabajo que realizan significa esfuerzo, dignidad y progreso. Respecto al trato que reciben por parte de sus patronos, la mayoría expresaron que estos las tratan bien y con respeto. La emigración a la Isla les provee a las participantes la posibilidad de obtener mayor poder adquisitivo, lo cual les permite mejorar su calidad de vida tanto en la Isla como fuera de ésta sintiéndose así valoradas.

Resumen Biográfico de la Autora

La autora del presente estudio nació en San Juan, Puerto Rico el 19 de marzo de 1974 y pertenece a una familia conformada por 6 integrantes. Es la segunda de cuatro hermanos y sus padres son el señor Wilfredo González Cortés y la señora Carmen Candelario Mulero. Cursó estudios primarios en el pueblo de Río Grande en la escuela Antera Rosado Fuentes y en la escuela secundaria Manuel Pimentel y Castro. Posteriormente realizó sus estudios superiores en el Colegio Nuestra Señora de Lourdes en Country Club. Luego de finalizar su formación en las diferentes escuelas y colegios, cursó estudios post secundarios en la Universidad de Puerto Rico, recinto de Carolina y en el recinto de Río Piedras. En el Colegio Regional de Carolina obtuvo un grado asociado en diseño y decoración de interiores en donde se destacó por ostentar el mejor promedio de la facultad y ser estudiante de honor. Luego de finalizar el grado se trasladó al recinto de Río Piedras en donde obtuvo un bachillerato en Historia del Arte, una maestría en Recursos Humanos y Administración de Programas de la Escuela de Administración Pública y otra maestría en Psicología Industrial Organizacional del Departamento de Psicología de la UPR de Río Piedras.

Como parte de las experiencias académicas y profesionales, realizó varios internados en diversas agencias federales de Estados Unidos en donde puso en práctica los conocimientos y destrezas obtenidas a través de su carrera académica y profesional, y en donde se destacó por sus logros y liderazgo. Se ha desempeñado laboralmente en la industria del turismo y como profesora a tiempo parcial en universidades privadas del

país. Además, ha trabajado en distintas facultades del recinto de Río Piedras como asistente de investigación de distintas propuestas dirigidas hacia la educación.

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico en especial a mi familia quienes me han apoyado durante todo este proceso académico, en especial a mi esposo, hijos, padre y madre por cuidar de mis niños cuando tuve que trabajar y estudiar por alcanzar esta meta. A mis buenos amigos quienes siempre estuvieron a mi lado, gracias, este logro es de ustedes también y por encima de todos, a mi guía espiritual quien siempre me ha acompañado para llegar hasta donde he llegado.

Agradecimientos

Agradezco la colaboración de las empleadas domésticas dominicanas quienes humildemente depositaron su confianza en mí permitiendo así ser parte de esta investigación. Gracias a mi directora, Dra. Dolores Miranda, por creer y confiar en mí, pero sobre todo, por darme la oportunidad de estudiar y superarme, le estaré infinitamente agradecida. A mi comité por darme la oportunidad de presentarles este trabajo el cual disfruté mucho, este es sólo el comienzo de muchos más.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La globalización como fenómeno social es muy complejo acarrea implicaciones de tipo económica, cultural, tecnológica y legal. Todas estas variables dependen de un contexto histórico-social particular a considerar al explicar dicho fenómeno. Todos estos cambios forman a su vez las transformaciones globales que estamos viviendo hoy día y, que a partir de estos factores económicos el efecto de la migración despunta como uno de los papeles centrales en nuestro estudio.

La globalización de la economía ha traído consigo dos fenómenos que inciden en el mercado de trabajo de los países desarrollados. Primero, el desplazamiento de trabajos industrializados a países donde la mano de obra barata predomina y en segundo lugar, el tipo de trabajo de servicio en persona en donde la producción y la venta son simultáneos, ambos abren paso al fenómeno de la inmigración (CELA, 2004). En Puerto Rico al igual que en diversos países alrededor del mundo como Europa, Asia, Estados Unidos y Canadá por mencionar algunos, el fenómeno de la inmigración ha sido uno latente del cual hemos estado acompañados a través de nuestra historia como pueblo.

En Puerto Rico especialmente, el fenómeno de la inmigración ha estado marcado por empleos semi diestros en el mercado informal de la economía dominando los bajos costo en la mano de obra y en servicios tales como la construcción, el servicio doméstico y las ventas entre otros (US Census Beareau, 2010). Este tipo de trabajo semi diestro o de bajas destrezas del mercado laboral es realizado en su mayoría por la

comunidad dominicana (Duany, 1991, 2005, 2010; Enchautegui, 2000). Este grupo migratorio es uno de los de mayor presencia en nuestro país y el mismo cuenta con alrededor de 62, 702 inmigrantes (no todos son trabajadores) de acuerdo a cifras censales oficiales para el 2010 (US Census Bureau, 2012). Sin embargo, por mucho tiempo, este grupo ha permanecido al margen de las políticas públicas dirigidas al sector social y laboral quedando así confinado al sector informal de la economía.

En el presente estudio se pretende investigar las perspectivas y conocimientos sobre las leyes laborales en un grupo de mujeres dominicanas en Puerto Rico. Estudios realizados por la International Labour Organization (2013a), puntualizan que muchos de los trabajos desempeñados por las mujeres inmigrantes son realizados en el sector informal de la economía y los mismos son realizados a puerta cerrada o en lugares privados sirviendo como escudo protector ante la atención pública, por lo que el alcance y la aplicación de las leyes son limitadas. Debemos resaltar, que la mayoría de las actividades de trabajo que realizan los dominicanos, no necesariamente están contabilizadas en el mercado laboral formal, por lo tanto, podrían considerarse como actividades de trabajo informal (González, 2012).

A tono con lo anterior, es preciso indicar en cuanto al contexto laboral del inmigrante, éste se ubica en áreas de trabajos no desempeñados por puertorriqueños, básicamente en el sector terciario de la economía de servicios. Rey y Hernández (2010), señalan que las mujeres están empleadas en el servicio doméstico, cuidando ancianos y el comercio, entre otros renglones del sector terciario. Vemos también, que ante la precariedad laboral que vive el País y las altas cifras del desempleo este grupo minoritario no tenga muchas opciones en términos laborales por lo que debemos tomar

en cuenta el contexto en que viven los inmigrantes en Puerto Rico. Según Amnistía Internacional (2012), Puerto Rico es uno de los países donde más ocurren violaciones de derechos civiles hacia los dominicanos y dominicanas. Este dato lo confirma al señalar que existen “indicios preocupantes” acerca del Departamento de la Policía en este país, el cual no ha actuado de forma apropiada en incidentes de agresión sexual y violencia en el ámbito familiar, y que discrimina habitualmente contra las personas de origen dominicano (pp. 344-345).

Retomando el contexto laboral de los/as dominicanos en Puerto Rico, estamos conscientes que hay un sector civil que se beneficia de los servicios que ofrece esta comunidad trabajadora a familias puertorriqueñas. No obstante, vemos que dicho perfil resulta idóneo y lucrativo para quienes los contratan, violentando en ocasiones los derechos humanos y laborales que les corresponden. Aunque no existen estadísticas oficiales sobre este asunto, Rey y Hernández (2010) señalan, que muchas mujeres dominicanas se vuelven presas fáciles de cualquier actividad ilícita, incluyendo prostitución, trabajo forzado, servicio doméstico y otros. A tono con lo anterior, Mora (2008), puntualiza que el flujo de inmigrantes laborales hacia el hemisferio norte ha reflejado una transformación global en las demandas del mercado laboral por mano de obra en trabajos “femeninos”, ligados a servicios. Es por ello que la migración de las mujeres constituye actualmente casi la mitad de las ciento noventa millones de personas viviendo fuera de su país de nacimiento (ONU, 2006).

En ese sentido, Sassen (2003), añade que en gran medida, el crecimiento de los países en vías de desarrollo depende del acceso a los mercados mundiales, lo que ha modificado profundamente el mercado del trabajo ampliando la demanda de mano de

obra e incorporando nuevos segmentos de la población a la fuerza de trabajo. Añadimos a lo señalado anteriormente, que la globalización del comercio y su soporte en la entrada masiva de mujeres en trabajos de baja calificación y precarizados, tiene directa relación con el creciente aumento de la población migrante.

Por lo antes expuesto, en este estudio investigaré la percepción y los conocimientos que tienen las mujeres dominicanas respecto a las leyes laborales locales, y cómo se sienten respecto a dichas experiencias.

Los objetivos de esta investigación son:

- Exponer un breve trasfondo histórico de la migración dominicana a Puerto Rico.
- Exposición de Leyes laborales de Puerto Rico y Estados Unidos.
- Identificar los tipos de trabajo que realizan un grupo de mujeres adultas dominicanas en Puerto Rico.
- Exponer y abordar el conocimiento y la percepción de las mujeres adultas dominicanas en cuanto a las leyes laborales de Puerto Rico.
- Analizar las experiencias de trabajo de este grupo de mujeres adultas dominicanas a la luz de las leyes laborales locales.
- Analizar las experiencias de trabajo de mujeres trabajadoras según el enfoque el construccionismo social.
- Elaborar recomendaciones para atender las necesidades del grupo de estudio.

Es importante indicar que en ocasiones las actividades de trabajo que realiza la comunidad dominicana en Puerto Rico pueden ser percibidas por algunos

puertorriqueños como sustitución de las actividades productivas que pueden realizar los locales, según apuntan varios autores que presentaré en la revisión de publicaciones. En esta investigación presentaré los siguientes componentes: los datos censales de la población puertorriqueña y dominicana, respectivamente, como parte de la justificación. El trasfondo histórico de la migración dominicana a Puerto Rico y los temas de la inmigración en los procesos de globalización y la inserción de la comunidad dominicana en Puerto Rico, como parte de la revisión de literatura. El acercamiento al construccionismo social formará parte del marco teórico. Luego explicaré el diseño metodológico y los hallazgos de la investigación. En los últimos dos capítulos discutiré los resultados según la revisión de literatura y el marco teórico; y presentaré las conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

Justificación y breve trasfondo de la investigación

La justificación de este estudio responde a que de acuerdo a nuestra revisión de publicaciones existen pocos estudios dirigidos a investigar las percepciones y los conocimientos respecto a las leyes laborales en un grupo de mujeres dominicanas en Puerto Rico. En un trabajo realizado por González (2012), se encontró que la mayoría de los inmigrantes que laboran en Puerto Rico, trabajan más de 40 horas semanales, excediendo así máximo de horas trabajadas estipuladas por ley, además se observó que la mayoría de estos tienen estudios previos a su llegada a Puerto Rico y también realizan trabajos que no están asociados a lo que estudiaron en su país de origen. Ante tales datos, nos preguntamos si estas personas están conscientes y si conocen sobre las leyes laborales que los cobijan, sus derechos, beneficios y las implicaciones jurídicas que conllevaría la violación de las leyes por parte de los patronos. Estudios oficiales como

los realizados por Kerwin & McCabe (2011) para el Instituto de Política Migratoria apoyan lo planteado anteriormente y señalan que no hay estudios recientes en donde sistemáticamente se comparen los patronos que ilegalmente contratan a trabajadores no autorizados, y a aquellos que violan las leyes y estándares laborales. Teniendo en cuenta la no existencia de datos sobre este asunto, vemos que los censos poblacionales son las únicas fuentes oficiales actualizadas en cuanto a los tipos de trabajo que realiza la población dominicana en Puerto Rico, mas no dan cuenta sobre la transgresión o violación de las leyes laborales. Estos estudios tampoco exploran ni toman en consideración la perspectiva psicológica de los inmigrantes respecto a sus experiencias de trabajo y menos aún si las leyes laborales se hacen cumplir con estos grupos.

En ese sentido, en el mercado laboral actual los trabajadores que reciben el salario mínimo establecido, especialmente a aquellos inmigrantes que no están autorizados por ley, enfrentan retos significativos que van desde el incumplimiento por parte del patrono a pagarle un salario mínimo, en adición a las pobres condiciones de empleos que enfrentan esto y la prohibición a la negociación colectiva para proteger sus derechos (Kerwin & McCabe, 2011). Lo anterior me llevó a preguntarme en qué medida este grupo de mujeres dominicanas se han insertado en el mercado laboral, en que modalidades de trabajo se ubican en el país, y si dicha participación ha estado acompañada de una serie de leyes que constitucionalmente deberían de protegerlas y brindarle los beneficios que por ley le corresponden.

De otra parte, es preciso reconocer que en algunos países receptores hay experiencias exitosas tales como el reconocimiento de derechos políticos, los programas de integración social de los inmigrantes y ayuda humanitaria a quienes se han visto

forzados a emigrar. Este potencial se ve limitado ante la amplia constelación de problemas y dificultades que enfrentan los inmigrantes; particularmente los indocumentados cuya desprotección les impide disfrutar de las condiciones de sujetos de derecho pleno y portadores de derechos fundamentales (ONU, 2008). Como señalaba arriba, la situación jurídica de los migrantes en general, hoy por hoy está en jaque y peor que antes. La Corte Suprema de los Estados Unidos ha tomado varias decisiones adversas que han afectado los derechos de los inmigrantes en nombre de la seguridad nacional particularmente en los Estados Unidos (Culliton, 2004). Si tomamos en consideración los derechos de los inmigrantes a nivel internacional, encontramos que no está claramente definida dentro del marco institucional la protección que se les brinda a los inmigrantes irregulares, en particular a aquellos que son vulnerables a situaciones de tipo legal. Esto contrasta con las estructuras institucionales que existen en relación a la protección de los refugiados o los trabajadores migrantes (Betts, 2010).

Ante un escenario en el que la toma de decisiones del sistema jurídico queda en entredicho respecto a los derechos de los inmigrantes, la ONU (2012a), reitera que la migración no solo plantea problemas a la comunidad mundial sino que también aporta beneficios, confirmando así la importancia de que se incluya ese tema en los debates y a nivel internacional. Es por ello que el tema de las migraciones internacionales y sus extensiones continúa siendo una de las áreas medulares a investigar en el siglo XXI. Reitz (2005), señala que desde la perspectiva de los inmigrantes, el éxito laboral es crucial para su bienestar económico y psicológico. El desempleo y el empleo subterráneo pueden llevar a los inmigrantes a experimentar pobreza, frustración y daños en el bienestar psicológico.

En países como Canadá y Estados Unidos los inmigrantes tienen mayor participación en la fuerza laboral que en otras regiones. Sin embargo, en dichos países los inmigrantes experimentan bajos salarios y una baja representación en la fuerza laboral (Reitz, 2001). Un factor importante que contribuye a este problema en cuanto a los empleos para los inmigrantes, es la falta de reconocimiento o “legalidad” de sus credenciales como extranjeros. Esta incluye la falta de continuidad o validación en el país receptor de la educación extranjera y las experiencias o destrezas laborales de los inmigrantes (Reitz, 2005). En cuanto al contexto local, podemos comprobar la veracidad de dicho planteamiento, ya que el 70% de las personas entrevistadas alcanzaron grados entre escuela superior y maestría y estos en su mayoría no estaban trabajando en lo que trabajaron por lo que se encontró que hay falta de reconocimiento o legalidad de sus credenciales como extranjeros.

La discontinuación de destrezas incluye la devaluación de la educación extranjera que incluye los diplomas o grados adquiridos en el país de origen, el adiestramiento extranjero profesional, y la experiencia de trabajo extranjera de los inmigrantes en general. Se ha demostrado que la discontinuación de destrezas ocurre especialmente a inmigrantes de minorías raciales (Baker & Benjamin, 1997; Hum & Simpson, 1999; Li 2001; Metropolis Conversation Series, 2001; Reitz, 2003b, 2005; Swidinsky & Swidinsky, 2002, citados en Mahalingam, 2006), lo cual sugiere la discriminación hacia estos sectores. Un análisis del Censo llevado a cabo en Canadá proveyó evidencia consistente en cuanto a la discontinuación de destrezas de los inmigrantes. En este análisis del Censo llevado a cabo por Reitz (2001,2005) se demostró que los inmigrantes recién llegados, experimentaron de forma consistente baja

frecuencia de participación en la fuerza laboral y en los ingresos generados, en comparación con los nativos.

Las experiencias de empleo respecto a las destrezas laborales de los inmigrantes en los Estados Unidos parecen ser similares. En los Estados Unidos, la educación de los inmigrantes también es discontinua. En Canadá y Estados Unidos ha aumentado el costo de la educación, lo cual ha acrecentado las desigualdades entre los inmigrantes y los no migrantes (Mahalingam, 2006). También, tanto en Canadá como en Estados Unidos, la discontinuidad de destrezas es particularmente evidente para los inmigrantes que representan minorías raciales.

Esta discontinuidad de destrezas y desigualdades podría estar manifestándose en los inmigrantes dominicanos en Puerto Rico. Duany (2005) señaló que después de 1970, aumentó de forma significativa el número de dominicanos empleados en trabajos de servicio en Puerto Rico. Para 1990, la mayoría de los dominicanos se ubicaba en trabajos de poca calificación en Puerto Rico. En ese año, una tercera parte de esta población se desempeñaba en trabajos semi-diestros tales como servicio doméstico, servicios de limpieza y mesero/as, además de otra tercera parte que laboraba como operadores y trabajos artesanales. Dentro del renglón de los trabajadores de cuello blanco se ubicaban algunos trabajando en las áreas de ventas y en trabajos de oficina

Si tomamos en cuenta los porcentajes presentados en la Tabla 1 y comparamos las ocupaciones en las que laboran los dominicanos versus las que trabajan los puertorriqueños, podemos observar que los primeros han estado más inclinados a tener trabajos semi-diestros. Lo anterior ubica las ocupaciones de los dominicanos en las clasificaciones más bajas del mercado laboral en Puerto Rico. La mayoría de los

inmigrantes dominicanos se ha incorporado al sector secundario del mercado laboral, caracterizado por salarios bajos, inestabilidad laboral, condiciones de trabajo pobres, y oportunidades limitadas para desarrollarse (Duany, 2005).

La tabla 1 representa la distribución industrial de los trabajadores dominicanos en Puerto Rico, la cual se mantuvo relativamente estable entre las décadas del 1970 al 1990. Duany (2005) encontró que entre 1970 y 1990, tres quintas partes de los inmigrantes se agruparon en las áreas de servicios, particularmente en servicios domésticos, personales, de comercio y de ventas al detal. Durante los años 1970 y 1980, ocurrieron los cambios más dramáticos en el sector de la manufactura, la cual registró un aumento en la proporción de dominicanos trabajadores, y luego a finales de 1980 y 1990, se registró un declive y a su vez un alza en el área de la construcción.

La concentración más grande de trabajadores dominicanos se encuentra en las áreas de comercio y los servicios, particularmente en el servicio doméstico y otros servicios personales. Aunque para Duany (2005) el único sector industrial que aumentó notablemente para los trabajadores dominicanos durante el periodo de 1970 a 1990 fue el de la construcción, es importante notar que dicho aumento se refleja de forma más evidente entre el 1980 y 1990.

Tabla 1

Distribución industrial de trabajadores nacidos en la República Dominicana y Puerto Rico, 1970-1990

Ocupaciones por Sector laboral	RD	PR	RD	PR	RD	PR
		1970		1980		1990
Agricultura, servicios forestales, pesca y minería	1.2%	9.4%	0.8%	4.8%	1.2%	3.8%
Manufactura	9.9%	20.0%	20.5%	21.4%	11.6%	17.3%
Construcción	16.8%	12.2%	6.7%	8.6%	11.0%	8.7%
Transportación y comunicaciones	5.6%	8.4%	4.3%	6.8%	4.0%	6.2%
Comercio	30.4%	15.9%	29.7%	16.5%	30.3%	19.8%
Finanzas, seguros y bienes raíces	0.6%	2.3%	3.2%	3.1%	2.3%	3.7%
Administración pública	2.5%	7.9%	4.4%	12.8%	5.2%	14.7%
Servicios	33.0%	23.9%	30.3%	26.1%	34.4%	25.8%
Total		100%		100%		100%

Fuente: Duany, J. (2005). Dominican Migration to Puerto Rico: A Transnational Perspective. *CENTRO: Journal of the Center for Puerto Rican Studies* 17 (1), p. 254.

Para el año 2000, la mayoría de los dominicanos había ingresado a peldaños bajos de la fuerza laboral puertorriqueña, especialmente en el sector de los servicios. Para ese año, más de la mitad de los dominicanos (54%) eran trabajadores de servicio poco calificados (34.3%), especialmente empleadas domésticas, conserjes, y mozos de restaurantes, y trabajadores de cuello azul, además de operarios, fabricantes y obreros (20.7%). El 11.5% trabajaba en áreas más calificadas como la mecánica, carpintería,

albañilería y la electricidad. Duany (2010) destaca, que aunque el 19.6% de los dominicanos trabajaban en ventas y apoyo administrativo, sólo el 13% pertenecía a las áreas de la gerencia y profesionales. En fin, el perfil del trabajador dominicano en la isla responde directamente a la clase de trabajadores semi-diestros del país.

De otra parte, la mayoría de los dominicanos trabajaba en el sector de servicios en las áreas de Santurce y Río Piedras. Las mujeres se encontraban empleadas principalmente en el servicio doméstico, mientras que los hombres se agrupaban en el comercio, las reparaciones y servicios y la construcción. Duany (2005) concluye que estos patrones de incorporación económica revelan cierta segmentación en el mercado laboral entre dominicanos y puertorriqueños.

Datos oficiales reseñados por el Censo del año 2000 señalan algunas de las ocupaciones por categorías más sobresalientes para la población puertorriqueña, entre las que se destacan que la mayoría (55.4%) de los puertorriqueños trabajan principalmente en dos áreas: en el sector profesional (27.4%) y de ventas y oficina (28%). Esto sugiere, a su vez, que la mayoría de los trabajadores dominicanos no ha desplazado a los trabajadores puertorriqueños, con la excepción de algunos trabajos diestros en el sector profesional. Este argumento contrasta de manera significativa con lo que al pasar del tiempo se ha pensado popularmente de esta comunidad, la idea de que los dominicanos 'vienen a quitarle los trabajos a los puertorriqueños. Muy al contrario, los dominicanos han llenado un vacío en los trabajos mal remunerados de Puerto Rico, y a su vez han aumentado la oferta de mano de obra barata (p.254).

A tono con lo anterior, según Duany (2010) diversos estudiosos han encontrado poco desplazamiento directo de los trabajadores puertorriqueños por dominicanos, con excepción de algunos trabajadores diestros u artesanales, entre los que se encuentran los servicios de reparación. La comunidad dominicana ha venido a satisfacer la escasez laboral en ciertos sectores, entre los que se encuentran los servicios personales, la construcción y la agricultura. Es preciso indicar que posiblemente esta distribución laboral pudo haber cambiado de acuerdo a las nuevas las cifras ofrecidas por Censo 2010 (U.S. Bureau of the Census, 2010). Estas cifras del Censo (2010) indican que la población dominicana disminuyó de forma significativa (62,702 en el 2010; 68,370 en el 2009; y 72,157 en 2008). Estas cifras pueden responder al hecho de que los trabajadores dominicanos se están trasladando a otras islas del Caribe y a Estados Unidos en busca de una mejor remuneración y condiciones de empleo. El grueso de esta comunidad en Puerto Rico se ha incorporado al segmento secundario del mercado de trabajo, caracterizado por bajos salarios y poco prestigio ocupacional, así como pobres condiciones de empleo, escasos beneficios marginales y oportunidades limitadas de ascenso ocupacional.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE PUBLICACIONES Y MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo examinaremos los siguientes temas relacionados al fenómeno migratorio femenino y cómo significan las leyes laborales en Puerto Rico. Le servirán de temas fundacionales: a) Migración dominicana a Puerto Rico; b) Globalización y derecho al trabajo; c) Derechos Humanos y mujeres trabajadoras inmigrantes; d) Mujeres trabajadoras inmigrantes; e) Datos Censales de la Población Puertorriqueña y Dominicana, 2008 y 2009; f) Discrimen y abuso laboral; g) Leyes locales y federales.

Migración Dominicana a Puerto Rico

El fenómeno de la migración está lleno de vulnerabilidad, invisibilidad e injusticias. A pesar de que vivimos en un mundo globalizado acompañado de adelantos tecnológicos, políticos y de derecho humanos y laborales sin precedentes, la marginalidad y la exclusión sigue siendo el pan nuestro de cada día para un segmento de la población, en especial para la comunidad dominicana de clase pobre y sus mujeres. Cuando hablamos de *migración* nos referimos al movimiento de personas en el que se observa la coacción, incluyendo la amenaza a la vida y su subsistencia, bien sea por causas naturales o humanas. Ejemplo de esta migración lo son los movimientos de refugiados y de desplazados internos, así como personas desplazadas por desastres naturales o ambientales (Haití, África, Indonesia etc.) desastres nucleares o químicos como lo es el caso de Japón, hambruna o proyectos de desarrollo (OIM, 2013).

El fenómeno de la migración en la región del Caribe, no está exento de algunos de estos tipos de desplazamientos ni de calificativos negativos, caracterizándose por un movimiento fluido de personas y por un tránsito significativo de movimientos en los migrantes caribeños y no caribeños. La falta de oportunidades económicas en muchas áreas, copado por patrones de movimiento históricos y en algunos casos con abusos de derechos humanos y desastres naturales, son los conductores principales que influyen e impulsan los procesos de la migración de personas desde el Caribe y a otras áreas geográficas del mundo. Podemos mencionar que en el Caribe, el fenómeno de la migración hacia Puerto Rico está íntimamente asociado con el factor económico, como lo es el caso de los dominicanos que se desplazan hacia la Isla precisamente buscando unas mejoras económicas. Si tomamos en consideración los movimientos migratorios debido a desastres naturales y de derechos humanos, podríamos mencionar a los migrantes haitianos que se desplazan de Haití hacia la República Dominicana y otras partes del Caribe, en busca de mejores oportunidades de vida. De otra parte, la migración ilegal, el tráfico humano, el tráfico de migrantes, la diseminación del HIV/AIDS, la migración ambiental y los flujos masivos de migrantes también forman parte de las dinámicas actuales de la migración en el Caribe (OIM, 2009).

Teniendo en cuenta los conductores principales que impulsan la migración, destacamos que el fenómeno de la migración no es un fenómeno exclusivo del género, tanto mujeres como hombres migran en busca de nuevas oportunidades económicas. Estas oportunidades de crecimiento pueden ser un medio de empoderamiento económico al propiciar una participación más amplia, como también puede poner en riesgo los derechos humanos y los inmigrantes y en especial la seguridad de la mujer. En el caso

de las mujeres la situación es mucho más compleja su realidad ya que hay que tomar en consideración el aspecto legal de la migración, los sectores a los que migran, los abusos de que son víctimas y las consecuencias que sufren por ello (ONU, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2012b). Ante menudo escenario, los actores que forman parte del estudio transitan de un lugar a otro en busca de una mejor calidad de vida. La mayoría de estas personas que migran lo hacen porque aspiran a un futuro mejor, huyendo de la pobreza, la violencia, persecución política y la falta de oportunidades en sus países de origen.

La Organización Internacional de Migraciones (2009), afirma que la mayor parte de las personas que migran buscan un mejor futuro, huyendo de la pobreza, violencia y falta de oportunidades en sus países de origen. El fenómeno de la migración ha aumentado como consecuencia de factores demográficos, económicos, políticos y sociales. En ese sentido, vemos que a pesar del transcurso de algunas décadas, los inmigrantes siguen representando una de las poblaciones de más rápido crecimiento en los Estados Unidos y el mundo, por lo que no es ajeno a nosotros tal diversidad cultural en la Isla.

Kisnerman (2005), plantea que la diversidad es el rango principal de la multiculturalidad. Este multiculturalismo lo observamos diariamente en la variedad de grupos que cohabitan en nuestras sociedades. Grupos caracterizados por diversas etnias, lenguas, culturas, profesiones, música, arte, en fin un conglomerado de características distintivas que los hacen únicos y todos tienen como ideal obtener una mejor calidad de vida.

Esta sociedad multicultural y nuestra posición geográfica nos ha permitido ver como en las últimas décadas un flujo continuo de dominicanos y otros grupos, se mueve a distintas partes del mundo en busca de mejorar su calidad de vida. Estas tendencias migratorias de estos grupos que transitan hacia diferentes destinos migratorios, tiene como punta de lanza la búsqueda de una esperanza de vida la cual los lleva a desplazarse hacia distintos lugares del hemisferios en donde entienden hay mejores posibilidades de una vida mejor. Si bien es cierto que son múltiples los destinos que éstos exploran en busca de una mejor calidad de vida, es importante señalar la trayectoria histórica de la gran afluencia de inmigrantes dominicanos a Puerto Rico, sin minimizar las olas migratorias que Puerto Rico ha tenido a través de las décadas.

En este punto de nuestra exposición queremos resaltar que Puerto Rico también ha tenido su propia ola de emigración. El año 2000 fue el de mayor movimiento migratorio de Puerto Rico a los Estados Unidos desde el gran éxodo masivo de la década del 1950 al 1960. La migración puertorriqueña alcanzó su proporción más alta durante el primer periodo de la implantación *Manos a la obra*, mas de 600 mil personas partieron de la Isla hacia los Estados Unidos (Duany, 1999). Algunos de los factores que incentivaron la migración puertorriqueña a los Estados Unidos fueron el tráfico aéreo, ofertas de empleo y la expansión tecnológica (Vázquez-Calzada, 1988). En la última década han migrado alrededor de 576,000 puertorriqueños hacia Estados Unidos y otras partes del mundo. Sólo en el 2011 migraron 76,000 personas a Estados Unidos (Rodríguez, Geerman, & Marassi (2012); Velázquez (2013). Estos datos evidencian que la población puertorriqueña también está emigrando hacia otras partes del mundo en busca de una mejor calidad de vida al igual que los dominicanos que llegan a nuestras

costas. En el caso de los puertorriqueños que emigran, se le suma el factor de la criminalidad, las altas tasas de desempleo, altos costos de vida, mejor educación y vivienda, en adición a los servicios de salud (Velázquez, 2013). Evidentemente todos estos factores propicia el éxodo masivo de puertorriqueños a Estados Unidos y otras partes del mundo, dejando así espacios de trabajo que la migración dominicana puede ocupar.

En Puerto Rico, cuando hablamos de la migración dominicana, debemos observar algunas variables, primero, la cercanía geográfica de la República Dominicana y Puerto Rico y segundo, los factores políticos y económicos que dan paso al desplazamiento de este grupo a la Isla. Duany (2005) señala que durante el siglo XIX cientos de personas se mudaron de la isla de La Española hacia Puerto Rico por diversos factores políticos y económicos. En cuanto a los factores políticos, se destaca la primera oleada de exiliados que viene a la Isla, estuvo influenciada por los regímenes dictatoriales de los presidentes de República Dominicana, Leonidas Trujillo y Joaquín Balaguer, entre otros (1930-1961). Después de la caída de Trujillo, viene a la Isla otro grupo conformado de forma principal por dominicanos conservadores, políticos y empleados de gobierno vinculados de alguna forma con la política del momento en su país. Más tarde, cuando el presidente Juan Bosch fue destituido, otro grupo de dominicanos, incluyendo al mismo Bosch, emigró a Puerto Rico en busca de refugio ante los disturbios militares que allí sucedieron. Es importante recalcar que otros factores políticos seguían motivando el flujo de trabajadores dominicanos a la diáspora, en específico durante la época de elecciones en la República Dominicana (pp. 245-246).

Posteriormente, los aspectos económicos sirvieron de base para el desplazamiento masivo de los dominicanos a la Isla. Es durante finales de la década del 70 que otro grupo comenzó a llegar a la Isla en busca de una mejoría económica. Rey y Hernández (2010), señalan respecto a este particular, que para finales de la década de los 70 , un segundo grupo, comenzó a dominar la migración dominicana principalmente en los sectores más bajos de la economía, ya que estos llegaron como producto de una situación económica notablemente más baja, mas desesperante y más vulnerables a la explotación.

Retomando el tema de los aspectos económicos que motivaron el desplazamiento de dominicanos a la Isla en busca de una mejor calidad de vida, De Maeseneer (2002), que el exilio de dominicanos se aceleró debido a las presiones del Fondo Monetario Internacional y el Tratado de Libre Comercio entre países de Centro América y América del Norte contribuyeron a la fragilidad en la economía dominicana. Enchautegui (2000) señala respecto a este particular, que el deterioro de la economía dominicana durante las décadas de los ochenta y noventa promovió la emigración masiva. Es pertinente señalar, además de los factores mencionados, que hay varios elementos que propician la migración internacional. Primero, el alza en las tasas de desempleo en el país emisor, y los recursos de movilidad existentes (ya que los 'pobres' no son los únicos que emigran) y las oportunidades de trabajo en el país destinatario. Segundo, los países receptores y la comunidad a la cual se emigra como eje que atrae, además del acceso al empleo ya sea legal o ilegal y la vivienda y redes de apoyo para los inmigrantes nuevos que llegan.

La Organización de Estados Americanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2001), señala que los países receptores regulan la entrada de extranjeros dependiendo de los factores económicos, sociales y políticos. Mientras algunos países promueven la emigración de personas calificadas otros incentivan la mano de obra barata para cubrir puestos de trabajo no calificados. Es preciso recalcar que inmigrantes y trabajadores migratorios se encuentran en una situación vulnerable. Estas personas muchas veces ignoran las leyes y el idioma del país receptor y en varias ocasiones deben enfrentar la hostilidad por parte de la población receptora.

Contrario a lo planteáramos anteriormente, lo que hace de Puerto Rico un punto de enclave para migrar es ciertamente el clima, el idioma, la cultura y la ubicación geográfica. Estos factores permiten que personas de otras islas como lo son en este caso los dominicanos, se trasladen hacia acá. Aun siendo un país industrializado con altas tasas de desempleo y un creciente desempleo, la mano de obra barata prolifera en el mercado informal de la economía aumentando así la demanda por estos tipos de servicios para poder sobrevivir. De este modo no es de extrañar los salarios bajos que aceptan los inmigrantes en trabajos semi-diestros debido al alto desempleo en industrias particulares. En resumen, el aumento del desempleo, la atracción de la comunidad de inmigrantes hacia otros inmigrantes, y la necesidad de mano de obra barata ante el declive y el retiro de las industrias, son algunos de los elementos que explican la alta ola migratoria en periodos de desempleo alto en los Estados Unidos, y podría decirse que también en Puerto Rico¹.

¹ Estas olas migratorias hacia ambos países podrían estar cambiando a medida que surjan indicios de que las condiciones socio-económicas pueden mejorar en República Dominicana.

Es importante puntualizar que los movimientos poblacionales tienen consecuencias sociales, culturales, políticas y económicas, obligando a repensar las políticas existentes en los sistemas de gobiernos al igual que la repartición de sus recursos. Sin embargo, la complejidad del fenómeno y las consecuencias que acarrea, impide una solución rápida y efectiva, exigiendo así estudio de la población demográfica, y el análisis consciente para desarrollar políticas que impacten las decisiones a grandes escalas.

Estudios sobre el tema de la migración internacional demuestran que los migrantes internacionales no provienen de lugares pobres y aislados desconectados de los mercados mundiales, sino de regiones y naciones que están pasando por un proceso de cambios rápidos y de desarrollo como resultado de su incorporación en el comercio global (Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino y Taylor, 1998). Además, señalan que la población migrante de esos países, se encuentra entre los grupos más desventajados en los países receptores, sin embargo, los lugares en que viven los migrantes y a los cuales se dirigen también están cambiando (OIM, 2010). Como parte de estos cambios, las mujeres forman uno de los grupos ms grandes dentro de esta corriente migratoria. Son muchas las mujeres que emigran por cuenta propia o como cabezas de familia, jugando un papel protagónico que repercute directamente en sus descendientes. Para efectos de la formulación de políticas de migración internacional, es importante observar que el único factor de producción que formalmente no tiene libre tránsito entre fronteras es el capital humano.

Globalización y el derecho al trabajo

Como mencionáramos en la sección anterior, son varias las causas que propician el flujo migratorio de actores a través de diferentes partes del mundo. Estimados globales de la Organización Internacional de Migraciones (2013) señalan que : (1) actualmente hay un billón de inmigrantes a nivel mundial; (2) 214 millones son inmigrantes internacionales; (3) 740 millones de inmigrantes son internos; (4) el número de inmigrantes internacionales pueden alcanzar los 405 millones de inmigrantes para el 2050; (5) el número absoluto de hombres y mujeres ha aumentado y, (5) Las mujeres representan el grupo de trabajadores migrantes con altas destrezas laborales.

Teniendo en cuenta este escenario, es importante analizar cómo incide la globalización en la apertura de fronteras, el acceso y el derecho al trabajo. Como punto de partida, diversos teóricos coinciden en que el concepto de globalización re-define las relaciones entre la producción y el territorialismo, las organizaciones económicas, las instituciones y los procesos sociales (Robbinson, 2009). Como consecuencia de la globalización, las transformaciones capitalistas se expandieron a otros centros urbanos del mundo, particularmente en los países desarrollados. Es por esto, que las transformaciones tecnológicas en los procesos de trabajo, los cambios en la manufactura y las rutinas en las oficinas de áreas menos desarrolladas, propiciaron transformaciones en los procesos de trabajo y el ascenso de los sectores financieros. Todos estos cambios han contribuido a la consolidación de un nuevo centro económico y ciudades globales desde donde la economía mundial circula. Tales tendencias han intensificado el papel de los mayores centros urbanos como productores y exportadores de servicios avanzados, en los cuales se incluyen las finanzas, la gerencia y las funciones

controladas, dentro de los cuales los inmigrantes y en especial las mujeres inmigrantes desempeñan un papel fundamental, en especial en las áreas de ventas, servicios y empleos domésticos (González, 2012).

Las transformaciones en los espacios de trabajo, resultan en una reorganización de la manufactura y de los trabajos de oficina en los países menos desarrollados, contribuyendo éstos a la generación de nuevas condiciones que promueven, en primer lugar, la emigración de su país de origen; segundo, la concentración de servicios; y por último la participación de estos actores en ciudades con demanda de trabajo en donde la mayor parte de los inmigrantes se sienten atraídos. Estos mismos procesos básicos que promueven la emigración desde diferentes países no industrializados, también promueven el auge de la inmigración a distintas ciudades globales. Las condiciones de crecimiento en estas dos áreas, indudablemente, se agotarán, pero mientras tanto, crearán transformaciones mayores en la economía y en las dinámicas que se susciten a nivel poblacional en dichas áreas (Sassen, 1998).

Sassen (1998), señala respecto a este particular que la consolidación de estos centros urbanos globales ha generado una reestructuración en la demanda laboral, y dado este cambio, las demandas de trabajo fueron conformadas por diversas tendencias centrales de trabajo, por ejemplo: (a) el crecimiento del sector de servicio, incluyendo los sistemas financieros; (b) el achicamiento y sustitución de la industria manufacturera tradicional, debido a una baja en el sector de la manufactura y un aumento en industrias que integran innovaciones tecnológicas. Esta tendencia demuestra que como resultado de la expansión de profesiones tecnológicas y el auge de trabajos técnicos mal remunerados, se produce una reducción de la clase media, y una vasta expansión de

trabajos de bajo ingreso. Esta cadena de expansión de trabajos de paga inferior se debió en gran medida a los sectores en crecimiento y también al declive de las industrias en búsqueda de mano de obra barata para sobrevivir. Es en esta expansión de trabajos de paga inferior en donde se encuentran mayormente los inmigrantes.

En las fases tempranas del capitalismo nuevas regiones penetraron y se incorporaron en una sola economía bajo la hegemonía europea, la cual generó diferentes tipos de demandas en los sistemas de trabajo. Estas demandas recayeron en (1) movimientos forzados de personas de un área de la periferia hacia otras, y (2) la subyugación de poblaciones indígenas y la importación de trabajadores mediante la esclavitud, el “peonaje” y la servidumbre por contrato. Algunos de estos persisten hoy día en áreas centrales, periféricas y semi-periféricas del sistema capitalista mundial. Es por esta razón que Sassen (1988) indica que las transformaciones en el mundo socio-económico han influenciado estos procesos de globalización y los procesos migratorios que muchas veces de ven empañados por el incumplimiento de los derechos humanos de estos inmigrantes en especial para las mujeres.

Derechos Humanos y las mujeres trabajadoras inmigrantes

Teniendo en cuenta las implicaciones de la globalización, notamos que el proceso conlleva repercusiones negativas. Una de estas consecuencias negativas es la violación de los derechos humanos hacia los inmigrantes trabajadores, este tema sin temor a equivocarnos es uno de los más discutidos durante las pasadas décadas. En el caso de los migrantes tanto hombres como mujeres son sometidos a la violación de derechos humanos antes, durante y después de su llegada al país de destino. La OIM (2013), plantea que las mujeres enfrentan innumerables dificultades relacionadas a los

derechos humanos. Entre estas se encuentran: por razones de sexo, edad, estado civil, embarazo, maternidad, restricción a la educación, abusos físicos, financieros, sexuales o psicológicos, explotación, trata, limitación al desempeño laboral y muchas más.

Relacionado al último aspecto de las oportunidades de empleo de la mujer, estas se limitan al desempeño de las funciones que le han sido asignadas, como el cuidado del hogar, el servicio doméstico o el sector no estructurado. Bajo estas circunstancias, las labores domésticas y determinadas formas de esparcimiento son las ocupaciones en que predomina particularmente la mujer y en donde más agresiones contra esta se suscitan.

Nos preguntamos ante la discusión generada a nivel mundial, en Puerto Rico ¿qué organización está encargada de velar por los derechos humanos de los inmigrantes en especial de las trabajadoras domésticas, es el Departamento de Justicia, el Departamento del Trabajo, el Consulado Dominicano en Puerto Rico?. En este momento no tenemos una respuesta inmediata a esta pregunta, pero lo que si podemos señalar sobre este asunto es que en la actualidad las trabajadoras domésticas siguen siendo uno de los grupos menos protegidos bajo la legislación nacional del trabajo (ILO, 2013b). La Organización de las Naciones Unidas (2013), coincide con la Organización Internacional del Trabajo, al sostener que el trabajo doméstico representa una parte significativa del empleo asalariado en el mundo, pero los trabajadores siguen, en su mayor parte, fuera del alcance de la legislación laboral, por lo que carecen de la protección jurídica de que disfrutaban los demás trabajadores. Teniendo este argumento en cuenta entraremos en la discusión de los debates generados sobre este tema en diversos países del mundo.

La emigración es un reconocido derecho humano para todos los seres humanos, independientemente su ubicación geográfica. La libertad de circulación en el interior de un país de toda persona con independencia de su origen, es un derecho que ha ido ratificando de forma unánime por todos los Estados miembros de la unión europea como uno de los motores de la construcción de unas democracias solidarias y justas (Sacristán, 2011). La Declaración Universal de los Derechos Humanos, establecida por la ONU (1948), establece en su Preámbulo que "la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana". Añade en su artículo 1 que: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El concepto de derechos humanos podemos estudiarlo como una construcción social la cual ha evolucionado a través del tiempo. Cabe destacar que en la actualidad los derechos humanos se dividen en tres amplias categorías conocidas como "las tres generaciones". En la "primera generación" se abordan los derechos de la libertad o "derechos negativos", es decir, los derechos democráticos, civiles y políticos. La próxima categoría es la llamada "segunda generación" y se refiere a los derechos económicos, sociales y culturales. Los mismos están encaminados a garantizar la justicia social y la ausencia de privaciones. Los derechos de segunda generación complementan los derechos de la primera generación. Y los últimos, y no menos importantes, son los derechos de la "tercera generación", en los cuales se establece que: "Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el

que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos" (ONU, 1948).

En la actualidad, los derechos humanos y sus generaciones (incluyendo el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y en la sociedad) y los derechos laborales fundamentales de los migrantes es un asunto preocupante. Ante este panorama, los inmigrantes son los más vulnerables ante situaciones de índole jurídica, teniendo menos acceso al sistema judicial para defender sus derechos, teniendo menos poder político en los E.U (Culliton, 2004). Ciertamente los abusos que se cometen en contra de los derechos de estos individuos son graves y frecuentes. El Associated Press en el 2004, publicó un informe documentando en el que se reportaba la severidad de tales abusos. En el estudio se descubrió que, en algunas regiones de E. U. no menos que un inmigrante muere cada día, debido a accidentes y/ o situaciones peligrosas en el trabajo.

A tenor con lo anterior, en Puerto Rico específicamente, la violación de derechos humanos es un asunto que también nos concierne y es de sumo cuidado. Según información publicada en el Informe de Amnistía Internacional (2012) Puerto Rico es uno de los países donde más violaciones de derechos civiles ocurren hacia los dominicanos y dominicanas. Este dato lo confirmo al señalar que existen “indicios preocupantes” acerca del Departamento de la Policía en este país, el cual no ha actuado de forma apropiada en incidentes de agresión sexual y violencia en el ámbito familiar, y que discrimina habitualmente contra las personas de origen dominicano (pp. 344-345).

Es importante acotar, que el derecho a la protección a la vida y el cuerpo físico es el derecho laboral más fundamental que hay. Entre todos los derechos humanos, el derecho a la vida es el derecho más fundamental, este no puede ser restringido ni

derogado bajo ninguna circunstancia, ni siquiera en emergencias nacionales. Además, los estados tienen una obligación de defender y proteger al derecho a la vida, aún en el sector privado y ante violadores que son actores legales privados.

La situación de los derechos laborales de los migrantes en gran medida son atribuibles a su estatus migratorio. No solamente los indocumentados que están sujetos a tales violaciones de sus derechos humanos, los demás latinos que trabajan al lado de sus compañeros indocumentados, y sus familias, sufren también. Aún los ciudadanos pueden ser afectados por la caída general de estándares en el mundo laboral, y la amenaza al derecho de organizar a todos los empleados en un sindicato (Culliton, 2004).

En ese sentido, en países como Estados Unidos, Europa, Canadá y Australia, la iglesia y el estado, la sociedad civil y los medios de comunicación, continuamente debaten acerca de los temas relacionados a la migración. En los países receptores, la discusión del debate gira en torno a la restricción de entrada de extranjeros cuales son las consecuencias económicas culturales y sociales de la migración o de cuáles son los beneficios sociales que se le pueden quitar a los inmigrantes. Por el contrario, en los países natales de los inmigrantes, el debate toma otro giro y los temas por los que se abogan son por la protección de derechos fundamentales de millones de inmigrantes que se ven expuestos a abusos y a explotación en países receptores. Otros asuntos importantes por los que se luchan, es por la extensión de beneficios sociales extensivos a sus familias y a los inmigrantes (OEA, 2001).

Los derechos humanos deben ser universales en el sentido que se le reconozcan a todos los seres humanos por igual, a la misma vez que debe ser una prioridad el que el estado le proteja esos derechos sin discriminar contra estos y también es importante que

todas las sociedades reconozcan los derechos de miembros tratar de conseguir los medios necesarios para que esos derechos sean reconocidos y ejecutados. Algunos ejemplos de tratados y convenios concebidos por la para hacer valer estos derechos los discutiremos a continuación.

Desde el punto de vista de la OIT, una de las técnicas para alcanzar un régimen inmigratorio sostenible en el siglo XXI consiste en reconocer las aportaciones de los trabajadores y trabajadoras y sus aportaciones al trabajo, lo que supone la existencia una demanda de mano de obra, no sólo para Europa y América del Norte, sino también en otros países en desarrollo en África, Asia y América Latina. De acuerdo a cifras oficiales de la ONU, la edad idónea que deberían trabajar debería ser 77 años para los habitantes de algunos países como Europa y Asia si no estuviera presente los grupos de inmigrantes que vienen a satisfacer ciertas necesidades del mercado informal del trabajo.

Como bien hemos reseñado anteriormente, los trabajadores que emigran de forma irregular, son especialmente vulnerables a la explotación y el abuso debido a que la amenaza de detención y deportación impide cualquier tipo de asociación sindical y los expone a condiciones laborales peligrosas. La legislación actual de la OIT propone adoptar acciones para evitar el traslado de inmigrantes clandestinos mediante sanciones para los traficantes y empresarios que se presten a la realización de ofertas de trabajo a personas indocumentadas. El Convenio número 97 de 1949 y el 143 del Convenio de 1975, establecen las bases para la elaboración y desarrollo de una legislación de la inmigración laboral a nivel nacional. En estos señalan que los estados deben facilitar prácticas de reclutamiento justas, consultas con actores sociales, rechazar tajantemente la discriminación apoyar la igualdad de acceso entre trabajadores locales e inmigrantes

en asuntos de trascendencia como lo son los derechos, condiciones laborales, seguridad social, la sindicalización y las alianzas y salarios equitativos.

Santiago (2012), reseña que el Convenio Internacional sobre los Derechos de todos los trabajadores Migratorios y sus familiares, adoptado por la Organización de las Unidas en 1990 y ratificado por 33 estados, plantea los principios fundamentales sobre las condiciones de los trabajadores inmigrantes que han sido incluidos en los anteriores dos convenios de la OIT que se han citado. La efectividad del Convenio entró en vigor tras una alianza entre diferentes agencias del sistema de Naciones Unidas: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) con la participación de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), además de 10 organizaciones no gubernamentales (ONG,s), relacionadas con la protección de los derechos más esenciales e importantes de los trabajadores inmigrantes. Todos estos convenios reflejan que, a pesar de su importancia económica y de la enorme cantidad de personas involucradas, los trabajadores inmigrantes con frecuencia no están protegidos por las legislaciones nacionales y son considerados como una fuerza laboral barata, dócil y flexible.

El Tratado de Amsterdam, incorporó al Tratado de la Comunidad Europea, el artículo 13 “que establece que “el Consejo (...) podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Propuestas particulares de dos Sindicatos españoles más representativos en el ámbito laboral estatal entienden que hay que protestar contra las situaciones de explotación y desigualdad de las personas

inmigrantes vinculadas a la irregularidad y al empleo sumergido, así como la promoción de los procedimientos de actuación coordinadas entre las distintas Administraciones públicas, incluida a la Inspección de Trabajo, con el objeto de hacer emerger a la superficie el empleo irregular, con la persecución del fraude empresarial y asegurando la protección a los trabajadores que pongan en conocimiento de las instancias judiciales estas situaciones (Santiago, 2012).

La política migratoria debe contemplar los aspectos de índole social y laboral además de las áreas educativas y culturales y la incorporación activa de los ciudadanos, teniendo en mente el establecimiento de normas claras y adecuadas que garanticen la seguridad y los derechos de las personas inmigrantes y que se aplique desde una actuación coherente y unitaria de las diversas Administraciones Públicas.

Para finalizar los Convenios Internacionales adoptados por las Naciones Unidas y por sus Organizaciones asociadas, como la OIT, proporcionan a los gobiernos e instituciones nacionales un referente para que éstos puedan elaborar políticas públicas dirigidas a los derechos que deben proteger a los inmigrantes y de vez que se les permitan el acceso a los beneficios laboral y de salud y seguridad. Estos convenios aunque son claros, no pueden garantizar que los trabajadores inmigrantes reciban una protección adecuada para estos. A medida que aumentan el flujo de inmigrantes de un continente a otro, observamos que el cumplimiento de los acuerdos ratificados por los convenios es menos efectivo por lo que queda mucho trabajo por hacer.

Mujeres trabajadoras inmigrantes

En Puerto Rico uno de los grupos de mayor presencia en el sector informal de la economía está conformado por mujeres dominicanas quienes se desempeñan en diversas

ocupaciones, desde el servicio doméstico, las ventas, salones de belleza hasta el cuidado de niños y ancianos por mencionar algunos. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2013a), confirma dicho argumento al plantear que desde hace mucho tiempo este grupo, en su mayoría mujeres, ha permanecido fuera de las esferas políticas sociales y de asuntos laborales, por ello la mayoría están confinados a la economía informal. Duany (2005), también señala sobre este particular, que la mayoría de las mujeres se encuentran empleadas en el mercado informal de la economía principalmente en el servicio doméstico, mientras que los hombres se agrupan en el comercio, las reparaciones y servicios y la construcción. Estadísticas oficiales de 117 países y territorios, estiman que en el 2010, 52.6 millones en el mundo eran trabajadores domésticos. Esta fuerza de trabajo ha aumentado en más de 19 millones de trabajadores desde 1995, cuando los trabajadores domésticos en el mundo sumaban 33.2 millones (ONU, 2013).

A la luz de estos datos ofrecidos observamos, que a nivel mundial ha surgido un aumento en la migración femenina, contrario a décadas pasadas en las que el hombre era el que migraba para proveerle el sustento a su familia. Ciertamente todos estos autores certifican lo que ya sabemos respecto a las ocupaciones que desempeña esta comunidad no sólo en la Isla si no alrededor del mundo. Las mujeres dominicanas componen una porción substancial de la comunidad de inmigrantes. Ellas son a menudos las cabezas de la familia que emigran para proveer sustento económico a sus familias y al contrario de otros modelos migratorio, las mujeres dominicanas tienden a emigrar solas (Salicrú, 2006).

Estas mujeres en su mayoría son jóvenes y tienen entre 20 y 40 años de edad y la mayoría no tienen educación, esto sin lugar a dudas aumenta la vulnerabilidad de ser mujeres a ser explotadas en sus trabajos sin aparentemente tener quien las proteja. Aún así nos preguntamos ¿Quién hace valer los derechos y las leyes laborales de estas mujeres que trabajan de sol a sol? ¿Quién le hace justicia por las horas trabajadas, su salud física y emocional?. Más adelante lo discutiremos, pero por ahora seguiremos describiendo el fenómeno, sus particularidades y algunas estadísticas.

De forma creciente, muchas mujeres han comenzado a migrar por su cuenta, contrario al patrón de seguir a sus maridos. Estadísticas oficiales de la Organización Internacional de Migraciones (2013), estimaron que para el 2010 emigraron 104,794,962 mujeres en el mundo. Este dato constata que millones de mujeres alrededor del mundo han engrosado las filas migratorias, incrementando así el número total de personas que emigran, esto sin duda ha transformado de forma radical el fenómeno social que enfrentamos. Conseguir que parte de este dinero mejore la situación de las mujeres en su país de origen es uno de los asuntos que se encuentran en la agenda de la Comisión para el Estatus de la Mujer de las Naciones Unidas con sede en Nueva York (ONU, 2010). La posición de las mujeres emigrantes en los países receptores se caracteriza por la concentración en un número muy reducido de ocupaciones de bajos salarios, la ausencia de protección social y las malas condiciones laborales. Además, cuentan con mayores tasas de desempleo que las mujeres nativas y ganan sueldos más bajos que los hombres inmigrantes, lo que afecta directamente a sus hijos e hijas, ya sea que están con ellas en el proceso migratorio o a la espera en sus países de origen (ONU, 2010).

El fenómeno migratorio en Latinoamérica y el envío de remesas a los países de origen ha experimentado en los últimos años un alza dramática, dominando el género femenino en el envío de remesas a sus países de origen. Más de la mitad de las remesas, casi 25,000 millones de dólares, son enviadas por mujeres. Estos datos son confirmados por la agencia de corresponsales internacional Naciones Unidas, ONU (2006), en donde en la actualidad, más del 54 por ciento de las remesas de América Latina son enviadas por mujeres. Este dato nos confirma que las mujeres inmigrantes están reivindicando su rol como actrices económicas y sociales, lo que ha llevado hecho que el fenómeno de la feminización se pueda llegar a percibir como más acentuado de lo que realmente muestran los datos. Antes la migración era dominada mayormente por los hombres, dejando a sus familias mientras estos trabajaban, hoy día la historia es otra y las mujeres migran como proveedoras económicas, además de que su participación en el mercado laboral aumentó en mayor proporción que la masculina (OIT, 2012).

La Ley de Inmigración de Estados Unidos de 1924, fue una de carácter restrictivo, estableciendo unas fórmulas de corte xenofóbico para limitar la inmigración desde determinados países. En 1940, importó trabajadores para sustituir su déficit de mano de obra por la Segunda Guerra Mundial. Aún con las restricciones establecidas por las leyes de inmigración, esto no ha detenido a las mujeres para que continúen cruzando fronteras y buscando mejores oportunidades de progreso. En ese sentido queremos contextualizar el fenómeno migratorio en Puerto Rico para esto es necesario que presentemos los datos relacionados a las ocupaciones de esta comunidad en la Isla.

Datos Censales de la Población Puertorriqueña y Dominicana, 2008 y 2009

Es frecuente ver que los trabajos de los inmigrantes tienden a estar concentrados en ocupaciones particulares, enclaves y en lugares particulares. En algunos casos pueden ser buenos trabajos como aquellos profesionales, pero en su mayoría frecuentemente presentan un grado de desventaja, especialmente en donde hay concentraciones étnicas y raciales de mano de obra, trabajos de servicio o rotación de trabajos (Reitz, 2007). A menudo observamos que algunos inmigrantes se auto emplean y tienden a tener ingresos más altos en comparación con los locales, aunque no hay estadísticas oficiales actuales que certifiquen dicha información.

A continuación presentaré de forma clara una tabla que contiene información relacionada a las ocupaciones que desempeñaron los puertorriqueños y dominicanos, respectivamente, para los años 2008 y 2009. Si comparamos las cifras censales estimadas para el 2008 por cada grupo, encontramos que en las ocupaciones que responden a servicios y construcción, la población dominicana presenta porcentajes más altos que la puertorriqueña. En el resto de las ocupaciones registradas, es decir, el área profesional, las ventas y oficina, la agricultura, los servicios forestales, la pesca y minería y la transportación y comunicaciones, el grupo de los puertorriqueños registró porcentajes más altos que los dominicanos.

Cuando analizamos las cifras censales del 2009, encontramos que en las ocupaciones de servicios (42.9%) y en la construcción (6.6%) aumentaron para la población dominicana, versus la población puertorriqueña quienes registraron en el área de servicios (20.7%) y en la construcción (9.9%). En cambio, los dominicanos registraron bajas en las siguientes áreas principales: los profesionales (12.9%) y ventas

(17.4%) y en oficina (17.4%) (U.S. Bureau of the Census, American Fact Finder, 2008-2009)

Como bien señalamos, la comunidad dominicana despunta en las ocupaciones destinadas al área de servicios a diferencia de los puertorriqueños. Esta área refleja un 42.9%, o sea que casi la mitad del trabajo que realiza la población dominicana en Puerto Rico está ubicado bajo este renglón. Pensamos que el servicio doméstico está incluido como un tipo de servicio dentro de esta categoría aunque no hay documentación que certifique esto, lo que sí sabemos sobre este particular es que dichas ocupaciones están llenas de discrimen y abuso laboral.

Discrimen y abuso laboral

Las cifras antes presentadas reflejan diversidad en cuanto a las diferentes ocupaciones que realiza la comunidad dominicana en la Isla versus la comunidad puertorriqueña. Sin embargo, muchas de estas ocupaciones requieren de esfuerzo físico y de jornadas de trabajo prolongadas, por lo que en la mayoría de los casos los patronos incurren en abusos y violaciones de tipo físico y emocional contra estos trabajadores. En la actualidad no existen estudios que sistemáticamente comparen a empleadores que ilegalmente reclutan a trabajadores no autorizados con aquellos que violan los estándares laborales. Estudios realizados por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos demostraron que en los estados Chicago, New York, y los Ángeles durante los años 1991 al 2008, algunos empleadores violaban consistentemente las leyes laborales y de emigración y Puerto Rico no es la excepción en cuanto a este asunto (Kerwin & McCabe, 2011).

En Puerto Rico, se han denunciado varias situaciones constitutivas de violaciones de derechos humanos y constitucionales a miembros de la comunidad dominicana en la Isla. Se han presentado situaciones y relatos por parte de miembros de la comunidad de abusos policíacos de parte de las autoridades del orden público tales como arrestos, registros y detenciones ilegales, allanamientos sin orden, golpizas y hasta casos de muerte en inmigrantes dominicanos a manos de oficiales del orden público sin que se haya fijado responsabilidad al presente. De igual forma existe una preocupación sobre las condiciones laborales de la comunidad dominicana en la Isla, y sobre la desprotección con que vive este sector de la población (Burgos, 2011).

Como sabemos, el ser inmigrante constituye una de las Gráficas más excluidas en materia de derechos humanos por lo que los convierte en un sector poblacional altamente vulnerable. En muchos casos se le exige a estos inmigrantes la legalidad y el orden en que se encuentran sus documentos como pre-requisito para ser considerado sujetos de derecho lo que los convierte en presas fáciles de una gama de violaciones de derechos humanos que van desde la estigmatización y el discrimen en las áreas más sencillas de la vida cotidiana hasta la muerte impune en manos de la autoridades gubernamentales.

Silvestre (2012), ilustra el discrimen y el abuso laboral entre las mujeres de esta comunidad en un artículo reseñado en el portal *El Día*, señala que en Puerto Rico las inmigrantes son víctimas de violencia laboral. “Trabajan en limpieza o cuidando niños y ancianos en hogares donde se les paga menos del salario mínimo establecido en Puerto Rico y sin derecho a seguro médico, de desempleo o ayuda social. También son obligadas a laborar jornadas largas de hasta 18 y 20 horas al día o tienen que estar

disponibles las 24 horas por el mismo salario”. Un ejemplo de este relato lo es la Sra. Altagracia Yanira Pablo Ortega, quien narró que hace ocho años que trabaja en casa de una familia y nunca ha visto unas vacaciones. De otra parte, ésta opina que si la Sra. Pablo tuviera “papeles” el empleador tendría por obligación que reportarla a la Seguridad Social concediéndole los derechos que por ley le corresponden, aún así muchas siguen viviendo en Puerto Rico hasta que puedan hacer una casa en su tierra.

Puerto Rico, al ser un Estado Asociado de los Estados Unidos y ser parte de su territorio, aunque no muchos quieran aceptarlo, está sujeto a las leyes federales estadounidenses y a los recursos internacionales que vinculan a los Estados Unidos por tanto la aplicación de la ley al tratar casos así es baja por no decir nula. Un informe de evaluación sobre la trata humana en Puerto Rico realizado por Salicrú (2006), confirma esta hipótesis al concluir que la mayoría de los funcionarios del gobierno están reconociendo lentamente los indicadores de la trata de personas. Los funcionarios de gobiernos de Puerto Rico, especialmente los que trabajan en asuntos de inmigración, enfrentan el desafío de reconocer a inmigrantes ilegales víctimas de trata. El informe añade que los funcionarios de Puerto Rico mantienen poca o ninguna estadística de la trata de personas. Algunos datos se encuentran, generalmente en el contexto de intercepciones y deportaciones, pero ellos proporcionan información limitada.

Leyes locales y federales

Puerto Rico, por su situación colonial está supeditado a las leyes de migración de los Estados Unidos. Leyes que han evolucionado a través del tiempo y más aún en estas últimas décadas en donde claramente hemos visto choques entre naciones y por ende entre culturas, lo que ha desatado e intensificado la violación de derechos humanos a

niveles antes no sospechados. Tomando esto en consideración, en Puerto Rico la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (1952) en su primera sección declara que la dignidad e igualdad del ser humano es inviolable y todos los seres humanos son iguales ante la Ley. Amplia en su artículo, que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Por ello entendemos que ninguna persona sin importa lo anteriormente dicho, debe ser igual ante la ley y el Estado debe velar porque se haga cumplir dicha parte.

Añade y cito: “Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o re-emplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status como empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas del empleado o solicitante de empleo será sancionado de diferentes formas” las cuales no discutiremos aquí dada la amplitud del artículo. Ante tales categorías que son tan específicas y punitivas para el patrono de no ser cumplidas, me pregunto: ¿porque los inmigrantes siguen sufriendo estos abusos como los antes reseñados y continúan en desventaja ante la sociedad?. ¿Es que acaso los inmigrantes necesitan ser ciudadanos desde el punto de vista jurídico para que sus derechos humanos y laborales sean reconocidos?. Contestaciones inmediatas a estas preguntas son difíciles despachar dada la complejidad del asunto.

Si analizamos en primer lugar el papel del inmigrante dentro de la sociedad y en materia de derecho, encontramos inmediatamente que estos están en desventaja social si lo comparamos con el resto de la sociedad. Muchos inmigrantes llegan en busca de oportunidades enfrentando así retos ya que el adquirir la nacionalidad en los países destinatarios no es un paso garantizado y toma tiempo (Acevedo, Agostini & Murúa, 2003).

Estos tropiezos los hemos observado a través de la historia cuando se reprimen a los inmigrantes sin importar su procedencia y menos aún si el destino final de estos es un país desarrollado con recursos económicos bastos o si es pobre, en fin el trato que adquieren sigue siendo el mismo, de ciudadanos de tercera categoría marginados y sin el reconocimiento de derecho alguno. Vemos claramente que ante tales tratos el estado se manifiesta y demuestra quien es el más fuerte o quien posee el poder, además de demostrar que dentro de una sociedad existen “jerarquías” de ciudadanía entre personas que han logrado reconocimiento formal de ciudadanía seguidos por inmigrantes que han ganado derechos y seguidos los llamados ilegales o indocumentados. “Un estado nacional es la capacidad de internalizar una identidad colectiva, mediante la emisión de símbolos que refuerzan sentimientos de pertenencia y solidaridad social y permiten en consecuencia, el control ideológico, como mecanismo de dominación” (Oszlak, 1978).

A tono con lo anterior, Acevedo, *et al* (2003), señalan la situación de los inmigrantes pone al descubierto injusticias sociales presentes en nuestra democracia, porque tienen que soportar discriminación y la negación de su condición ciudadana. Esto conlleva una serie de consecuencias en la vida cotidiana, dificultades en la búsqueda de empleo digno, para lograr acceso a servicios del Estado y muchas veces

trato abusivo por parte de las agencias de encargadas de velar por el bienestar y la seguridad de estos trabajadores.

Ciertamente estas dificultades respecto a un empleo digno dificultan aún más el que los inmigrantes puedan beneficiarse de las leyes que provee el Estado a nivel local y federal. Aunque parece contradictorio, la ley #100 castiga a aquellos patronos que discriminen contra los trabajadores y la ley # 379 sanciona a patronos que excedan la jornada de trabajo de sus trabajadores a más de 40 horas semanales. Esta ley establece el principio de la limitación de la jornada de trabajo: una de las grandes reivindicaciones obreras. Esta medida intenta proteger la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Añade en su exposición de motivos que las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas.

Ante dichos principios nos formulamos la siguiente pregunta, ¿Cómo el Estado responde y atiende el fenómeno migratorio respecto asuntos laborales? ¿Quién vela porque los patronos que infringen dichas leyes e incluso quien vela por preservar los derechos humanos desde una perspectiva jurídica-social?. Nuestra pregunta surge como parte de una investigación realizada por González (2012), en donde se observó que el 70% de los participantes trabajaba cuarenta horas o más semanalmente. En ese sentido, estos datos son alarmantes y merecen ser investigados más a fondo para saber el sentir de esta comunidad respecto a los derechos laborales, el cumplimiento de esto, o si realmente le es indiferente la aplicación de la ley.

Teniendo en cuenta lo antes discutido, no podemos perder de vista que nuestra idiosincrasia jurídica es una compleja. Cuando analizamos las leyes debemos pensar en primera instancia quienes se benefician de ellas, quien interpreta la ley y cómo la interpreta, así será la manera en la cual actuará o emitirá juicio respecto a asuntos tan complejos como lo son los asuntos relacionados a los inmigrantes en Puerto Rico. Si juzgamos lo que sucede hoy día con esta comunidad, por quien es responsable de que se hagan valer estos derechos, llegamos a la conclusión que este sector de la población en particular está desprotegido de las leyes locales por tanto pensamos que existe marginalización, exclusión, y desamparo jurídico.

Leyes federales

A nivel de los Estados Unidos, existen otras leyes las que merecen ser estudiadas a la luz del fenómeno de la migración y estamos conscientes que no podemos obviarlas. Una de estas leyes es el “USA- Patriot Act” firmada el 26 de octubre de 2001 la cual surge en respuesta a los atentados ocurridos el 11 de septiembre del 2001. Esta ley fue presentada por el gobierno norteamericano como una herramienta que permitiría proteger la seguridad de la población norteamericana al desenmascarar a terroristas internacionales presentes en suelo nacional. Si analizamos esta ley a la luz de diversos acontecimientos documentados a nivel local e internacional hacia comunidades extranjeras, observamos que la misma en instancias ha sido aplicada para sancionar y limitar las libertades fundamentales de los extranjeros en los Estados Unidos, además de coaccionar los derechos humanos de las personas con el fin de garantizar la “seguridad nacional”.

Ante este escenario de vigilancia hacia el “otro”, la ley atenta hacia el derecho a la libertad, a la expresión y a la privacidad. Esto lo vemos por ejemplo en casos de incautaciones, detenciones, allanamientos hacia la comunidad dominicana, sin una orden del tribunal que medie esa detención o alguna orden de arresto que justifique dicho proceder. Estas medidas le han dado poder a los cuerpos de seguridad locales e internacionales en pro de salvaguardar la nación de potenciales peligros.

Si bien es cierto que el gobierno de los Estados Unidos tiene poderes discrecionales sobre la entrada o salida de las personas, la ciudadanía y demás requisitos que exige la ley a personas extranjeras, también es importante resaltar que las leyes no deben ser aplicadas de forma arbitraria. No empece a los múltiples tratados y convenios gestados por diferentes países a nivel internacional, todavía los inmigrantes enfrentan serias dificultades al emigrar, teniendo así que pagar el alto precio a raíz de las injusticias y los prejuicios por parte de los países receptores. En ese sentido, no podemos perder de vista que el fenómeno migratorio en muchos ámbitos es sinónimo de crecimiento a nivel económico, cultural, social, profesional etc.

Teniendo en cuenta todas las aportaciones que han realizado los inmigrantes en Puerto Rico, el gobierno de Puerto Rico y de los Estados Unidos continúa gestando proyectos de ley en nombre de la seguridad nacional. Si bien es importante resaltar la importancia de la radicación de dichas medidas, no podemos obviar la importancia y la obligación que tiene el Estado de velar por el cumplimiento de los derechos humanos y laborales esenciales para todo ser humano.

A tono con lo anterior, Thomas (2007) añade sobre este particular, que múltiples regímenes internacionales legales en derechos humanos, derechos de refugiados,

derechos laborales, derecho de intercambio y el derecho criminal, dirigen de algún modo, los derechos y privilegios que deben ser acordados y trabajar en favor de los extranjeros de acuerdo a sus territorios y estados a los que pertenecen. Aún en estas áreas particulares de estudios, muy poco se ha hecho en síntesis. El derecho internacional correspondiente a la migración puede resultar para algunas instituciones costos de armonización, los obstáculos del camino de dependencia, o simplemente la falta de un régimen coherente. La posición social vulnerable de los inmigrantes trabajadores trae consigo el peligro de sus intereses los cuales tienden a caer y a agrietarse, como si se tratara de un orden legal en forma de colcha de retaos.

En el derecho internacional, los individuos están autorizados como trabajadores a no ser discriminados de acuerdo a las protecciones que le permiten proteger sus bienes materiales en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad en las oportunidades. Este contorno de derechos no discriminatorios levantan una serie de áreas a ser estudiadas: el derecho a la entrada a determinado territorio, el derecho a la no discriminación; el derecho a trabajar y las condiciones de trabajo; libertad de expresión, asociación y asamblea y el proceso criminal.

Marco teórico

La perspectiva teórica que forma parte del marco teórico de este estudio es el construccionismo social. A continuación explico el concepto, las ideas que sustentan el análisis y la discusión que presento en los próximos capítulos acerca de las subjetividades de las empleadas dominicanas respecto a las leyes laborales de Puerto Rico.

El construccionismo social

A continuación abordaré el construccionismo social partiendo de la perspectiva de Kenneth Gergen (2007,1996) Berger y Luckman (1999), perspectivas que utilizaré para explorar como se significa el trabajo en el contexto migratorio; qué significados producen los actores bajo este contexto, y cómo se relacionan las leyes labores y los derechos humanos. La primera característica del construccionismo es la crítica que hace a la verdad absoluta, la objetividad y la existencia de un mundo fuera del sujeto. Su pretensión no es reflejar 'la realidad' ni crear teorías universales que den cuenta y expliquen los fenómenos que se presentan. Más bien se interesa por las interpretaciones que realiza el sujeto y que, según supone, dan cuenta de las relaciones que establece en su existencia (Gergen, 1996). Es en este último sentido de las relaciones analizaré los significados que le otorgan los participantes del estudio en torno a las leyes laborales.

En la concepción de la construcción de la realidad, Gergen plantea las relaciones como objeto de estudio. Para el autor, las relaciones no sólo se refieren a las que se establecen con otros sujetos, también reconoce la importancia de lugares, momentos u objetos que están presentes. En estas relaciones, un elemento central es la negociación, pues es justamente allí cuando surgen los significados (Gergen, 1996).

Los significados que construyen los humanos tienen sentido en el seno de las relaciones. Por tanto, el ser humano desde su nacimiento se encuentra en influencia de las relaciones que establece con su comunidad. En las acciones coordinadas construye, deconstruye y co-construye los significados. El planteamiento anterior guía la comprensión en este estudio de cómo los participantes transforman los significados según las experiencias y relaciones que establecen.

Para Gergen la construcción del sentido o de los significados es importante para la unidad de una comunidad. Propone que los sentidos deben ser objeto del estudio de la Psicología, como es lo es una de nuestros objetivos, el cual consta en analizar cómo los participantes del estudio significan las leyes laborales locales respecto a sus experiencias de trabajo. Para analizar lo anterior el contexto demarca la manera cómo se construyen las relaciones. Por tanto, la construcción de esos significados dependerá en gran parte de los contextos en que vivan ese grupo de mujeres dominicanas en el país destinatario.

Berger y Luckman (1999), al igual que Gergen, señalan sobre este particular que la sociología del conocimiento se ocupa del análisis de la construcción social de la realidad. La sociología del conocimiento, por tanto, es el procedimiento mediante el cual se estudia la selección histórico-social de los contenidos ideacionales, sobreentendiéndose que los contenidos mismos son independientes de la causalidad histórica social y, por ende, inaccesibles al análisis sociológico. No podemos en nuestro caso pretender, que dado la extensión y complejidad de este tema, lleno de multiculturalismo pueda entenderse desde otro contexto que no sea el social.

Kisnerman (2005), plantea que una disciplina se desarrolla y evoluciona cuando se despoja de viejos paradigmas tradicionales y trasciende la tradición, mediante la reflexión, el análisis crítico y la acción creativa, de esta forma se construyen nuevos paradigmas prácticos que van de la mano con sus tiempos. La realidad es en sí misma y se aprende desde el contexto, desde la perspectiva; es por eso importante analizar objetivamente las experiencias y relaciones sociales desde otra óptica, la de las mujeres inmigrantes trabajadoras en Puerto Rico.

A raíz de los planteamientos antes señalados observamos que existe un dialogo y concordancia entre los argumentos expuestos por Kisnerman y Gergen (2007). En ambos se evidencia la importancia en cuanto al contexto y el protagonismo por parte de los actores y cómo estos interpretan sus realidades. “Lo más importante desde el construccionismo es la des-construcción, en que todas las suposiciones y presupuestos acerca de la verdad, la gama de voces que participan en los diálogos resultantes de la ciencia se amplifica; la reconstrucción, en la que nuevas realidades y prácticas son modeladas para la transformación” (Gergen, 2007). En efecto, es de suma importancia examinar la realidad como parte de las experiencias laborales que han tenido estas mujeres en Puerto Rico y como significan las leyes.

A tono con lo anterior Berger y Luckman (1999), añaden que “la sociología del conocimiento debe ocuparse de lo que la gente conoce como realidad en su vida cotidiana; la vida cotidiana que es a su vez opresiva presentando retos de sobre-vivencia ante una realidad no planificada, no solicitada ni siquiera sugerida”. Cuando las personas no son consideradas ni tratadas de manera equivalente, y por lo tanto, no sociales es imposible no vivir bajo coerción y dominación. Bajo esas condiciones no democráticas, con expectativas diferentes de las condiciones de libertad hay distintos niveles de manifestaciones de los aspectos de la vida (Gil, 1998).

Teniendo en cuenta la realidad que viven los inmigrantes dominicanos en Puerto Rico y en especial las mujeres dominicanas, es imperativo que a través de este estudio exploremos las realidades laborales que viven estos inmigrantes día a día desde su contexto migratorio. Más importante aún, es que conozcamos a través de sus relatos

cómo significan dichas experiencias y cómo interpretaciones se producen ante las regulaciones y actuaciones del Estado en materia de derecho.

CAPÍTULO III

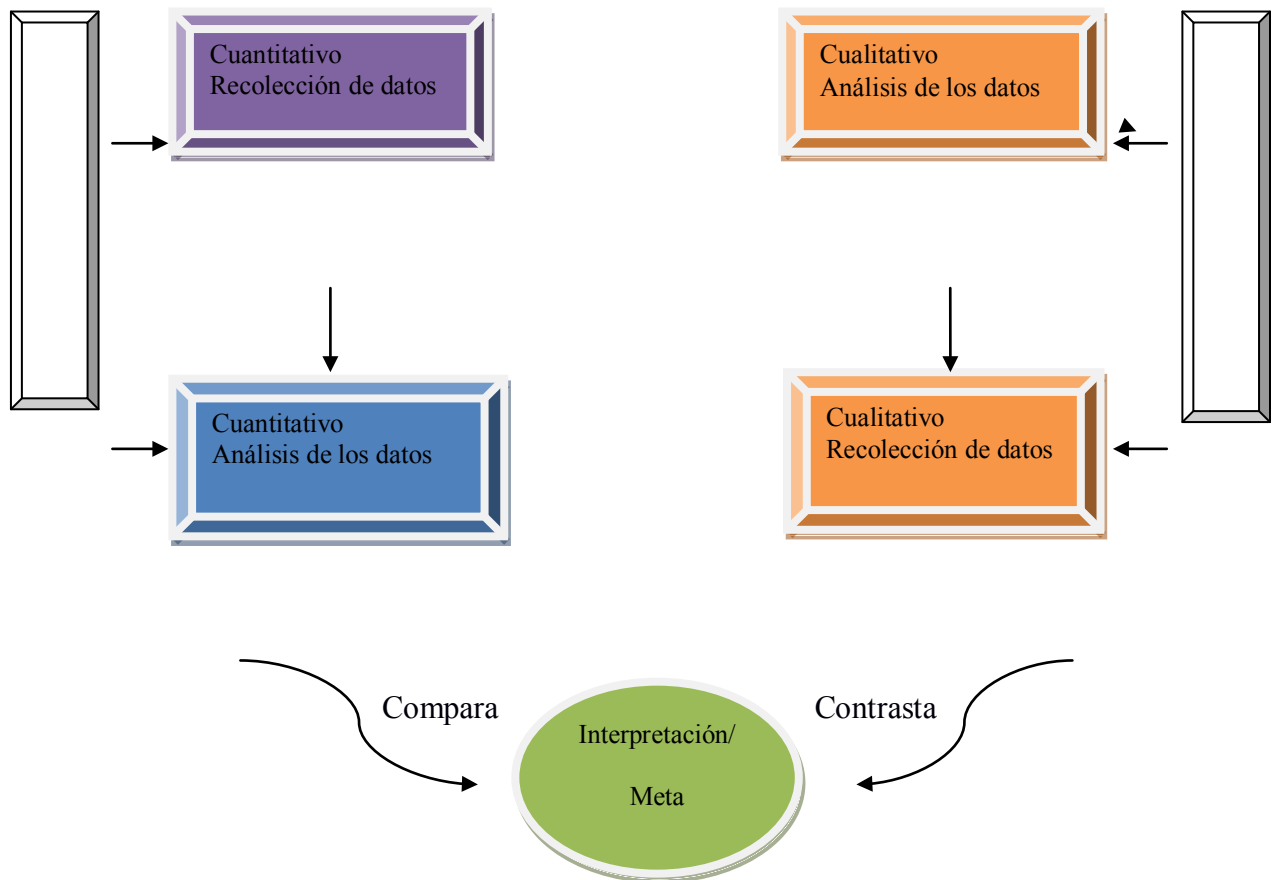
METODOLOGÍA

Esta investigación es de naturaleza exploratoria y aborda las experiencias de empleadas domésticas en Puerto Rico y cómo significan dichas experiencias en el contexto migratorio; que significados se producen en dicho contexto y cómo se relaciona esto con los derechos humanos y laborales. Administré un cuestionario con una guía de preguntas abiertas y cerradas para la recopilación de información contenidas en un cuestionario. Se realizó una entrevista semi estructurada para recopilar información relacionada a las preguntas abiertas. El propósito principal del estudio fue estudiar las experiencias y significados de estas empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico y cómo significaban estas experiencias laborales a la luz del derecho laboral y los derechos humanos.

El acercamiento metodológico estuvo basado en la recopilación de información de naturaleza mixta (cualitativa y cuantitativa), con un diseño paralelo convergente ya que ambas perspectivas son complementaras y nos sirvieron de norte para interpretar la realidad social de los actores. De acuerdo con Berger & Luckman (1999), la construcción de la realidad social requiere necesariamente de lecturas complejas. En ese sentido Tashakkori & Teddie (1998), concurren con el planteamiento anterior al resaltar que los métodos mixtos abordan de mejor manera la explicación de los problemas sociales. De otra parte, el diseño paralelo convergente nos permite realizar nuestro estudio utilizando ambos análisis forma separada los cuales se unen en la fase de interpretación de

resultados (Creswell & Plano, 2011). Este tipo de diseño se utiliza para entender de forma completa un fenómeno, o para validar o corroborar las escalas cuantitativas.

Diseño paralelo convergente



El modelo antes ilustrado nos permite analizar y comparar la información cualitativa y cuantitativa que recolectemos para nuestro estudio aunque las informaciones pertenecientes a los hilos (cuantitativas y cualitativas) sean analizadas de manera independiente. Este diseño nos permitió comparar y contrastar los significados de los problemas sociales que enfrentan las mujeres dominicanas en el contexto migratorio y que significados se produjeron a raíz de los derechos humanos y laborales de cada uno. Es importante recordar que la realidad es compleja por lo que requiere de

cierta sensibilidad por parte del investigador. En ese sentido, Reichardt & Cook (1979), reconocen ciertos atributos de ambos paradigmas haciendo un planteamiento sensible acerca del uso de los métodos cuantitativos y cualitativos dentro de un mismo estudio. Estos autores señalan el paradigma cuantitativo es positivo, hipotético-deductivo, particularista, objetivo, orientado a los resultados y contienen un punto de vista natural científico. En contraste, el paradigma cualitativo suscribe lo fenomenológico, es inductivo, holístico, subjetivo, orientado a los procesos, y tiene una visión del mundo social- antropológica. A tenor con lo anterior administré un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas (véase Anejo B). Llevé a cabo una entrevista semi- estructurada a los sujetos del estudio utilizando dicho instrumentos.

La perspectiva exploratoria nos proporcionó la perspectiva conceptual y dirección metodológica adecuada para responder a los objetivos de la investigación. Es de nuestro interés investigar el tema en cuestión ya que no ha sido estudiado en nuestro contexto cultural y laboral, y debido a los alcances del estudio, la investigación fue de carácter exploratoria. Dada la falta de documentación sobre el tema, reconocemos que existe la necesidad de conocer a prima facie las experiencias y significados de las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico y cómo significan estas experiencias a la luz derecho laboral. El tema investigado es relativamente nuevo y ha sido poco estudiado en Puerto Rico. La información nos sirvió para construir nuevas perspectivas y significados según las experiencias laborales de este grupo de empleadas domésticas en Puerto Rico.

Stebbins (2001), define la investigación exploratoria en las ciencias sociales como: un diseño de investigación sistemático, de amplio alcance y seleccionado

deliberadamente, que se utiliza para maximizar el descubrimiento de generalizaciones que conduzcan a describir y entender un tema de interés social o psicológico. Dependiendo del punto de vista desde el cual se analice, la exploración puede considerarse: a) una manera distinta de hacer ciencia; b) una perspectiva metodológica especial; y c) una orientación personal del explorador adoptada conscientemente (p. 3).

En cuanto al acercamiento metodológico mixto es importante resaltar que este método combinó técnicas de recopilación y análisis de información cuantitativa y cualitativa lo que nos permitió obtener información variada sobre una realidad compleja en la que convergen diferentes actores con diversos trasfondos e historias de vida. La premisa central de este estudio mixto es que el uso de estos enfoques en combinación proveen una mejor comprensión respecto al problema de investigación (Creswell & Plano, 2011). El utilizar esta disciplina nos permitió generar conocimiento desde diversas estrategias metodológicas, no desde los métodos cuantitativos tradicionales de la disciplina la cual nos servirá para explicar aspectos tanto individuales como colectivos del comportamiento humano (Creswell, 1998; Tashakkori & Teddlie, 1998; Creswell & Plano, 2011). Es pertinente señalar que las ciencias sociales y del comportamiento humano, han ampliado el desarrollo y la legitimación de este método en cuanto al uso y la combinación de ambos acercamientos. Cabe destacar que aunque este tipo de método es relativamente nuevo en las ciencias sociales, es recomendable para estudiar las poblaciones con minorías (Delgado, 2007). En estas poblaciones se explora la riqueza de las voces individuales, como en este estudio, proveyendo un marco interpretativo para los indicadores sociales de las familias y comunidades.

Técnicas

Entrevista semi estructurada

La entrevista semi estructurada nos permitió conocer las subjetividades de las empleadas domésticas en el campo laboral. La entrevista integró preguntas abiertas y cerradas que sirvieron para recopilar la información organizada de los sujetos, ofreciéndole apertura y alternativas para exponer sus respuestas.

A través de la entrevista el investigador escucha lo que las personas tienen que decir acerca del mundo en que viven (Kvale, 1996). La entrevista como estrategia de investigación es una manera de construir conocimiento, un método de inquirir; es un intercambio de distintos puntos de vista entre dos personas que conversan acerca de un tema de interés mutuo; es un discurso que tiene forma y está organizado (Lucca & Berrios, 2009). Según Taylor & Bogdan (1987) la entrevista a profundidad se define como encuentros reiterados, cara a cara, entre el investigador y los informantes. Estos encuentros van dirigidos hacia la comprensión de las diferentes perspectivas que tienen los participantes con respecto a sus vidas, experiencias o situaciones, según expresadas en sus propias palabras.

La entrevista que se llevó a cabo fue semi estructurada ya que en ésta hubo más libertad al realizar las preguntas contenidas en una guía. Utilicé la entrevista semi estructurada ya que lo que se buscaba era conocer las experiencias subjetivas y vivencias personales de los participantes (Lucca & Berrios, 2009). A continuación describiré brevemente los participantes, el procedimiento y análisis de contenido.

Participantes

Las participantes del estudio fueron: a) 20 participantes dominicanas inmigrantes; b) de entre 21 a 50 años de edad; c) experiencia laboral en Puerto Rico de por lo menos seis meses a un año, d) empleadas en el servicio doméstico; e) un grado mínimo de escolaridad de octavo grado.

La muestra del estudio fue por bola de nieve o por disponibilidad. A esta muestra le administré un cuestionario con una guía de preguntas abiertas y cerradas, el cual los participantes contestaron y llenaron de forma voluntaria. A estas personas los invité a participar mediante una convocatoria en donde se le explicó el propósito de la investigación y los criterios de selección para participar del estudio.

A los participantes se les convocó a través de diversos medios. Primero, se posteo la investigación a través de un anuncio público en el portal electrónico del Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI), y se contactó a las personas interesadas en participar en el proyecto. A través de las redes cibernéticas convocó a diversos grupos de apoyo que forman parte de la comunidad dominicana en Puerto Rico, en especial a la Alianza Dominicana en Puerto Rico. A todos estos grupos les envié una convocatoria para que participaran del estudio. Además de esta invitación acudí personalmente al Consulado Dominicano en Puerto Rico. El método utilizado para reclutar a los participantes de las distintas asociaciones profesionales dominicanas y el Consulado, fue a través de los medios electrónicos, por teléfono y de forma presencial, además de postear anuncios públicos y por medio de referencias.

Instrumentos

Para la realización del estudio utilicé los siguientes instrumentos de recopilación de información: a) La hoja de consentimiento de informado; b) El cuestionario incluyó una guía de preguntas abiertas y cerradas. El cuestionario sobre las Subjetividades de las empleadas domésticas en el campo laboral consistió de veinte (34) preguntas abiertas y cerradas realizadas a través de una entrevista semi estructurada.

Procedimiento para recopilar la información

Parte del proceso de autorización y aprobación de la investigación requirieron de la revisión y permisos institucionales por parte de Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI, anejo C). Una vez aprobada la investigación por parte del Comité, procedí a contactar a los participantes del estudio mediante convocatoria pública. Una vez los participantes aceptaron colaborar en la investigación, les compartí el consentimiento informado para participar del estudio.

En el documento de consentimiento informado les expliqué a los participantes el propósito del estudio, los derechos que les cobijaban, la confidencialidad del proceso, así como los riesgos mínimos que conlleva toda investigación, enfatizando en que su participación era completamente voluntaria y les notifiqué que podrán retirarse del estudio de así desearlo.

La primera etapa del estudio consistió en explicarles a los participantes el propósito del estudio y la importancia de llenar dicho documento. Además destacué en la entrevista, que su identidad sería protegida para propósitos de la investigación. Les leí

la guía de preguntas a los participantes en voz alta y les expliqué la importancia del estudio. Les aclararé algunas preguntas que tuvieron sobre el estudio.

En la segunda etapa administré las preguntas a los participantes. Les recordé que serían grabados en audio para facilitar el análisis de la información. La duración de cada entrevista fue de aproximadamente 40 minutos.

Análisis de contenido

En esta investigación analicé la riqueza de las voces individuales de los participantes del estudio. Precisamente, el análisis de contenido fue la técnica utilizada para analizar la información cualitativa de la investigación. El análisis de contenido es una técnica de investigación que hace válidas las inferencias de los datos o información en su contexto particular. Como técnica de investigación su propósito es proveer conocimiento, nuevas perspectivas, representación de los hechos y una guía práctica que lleva a la acción (Krippendorff, 1980, p.21).

Algunas de las características que distinguen este método de investigación, es el inquirir en el significado simbólico de los mensajes. De acuerdo a Krippendorff (1980), los mensajes no tienen un sólo significado, necesitan ser interpretados y compartidos. Éste puntualiza que los mensajes y la comunicación simbólica generalmente tratan fenómenos más que aquellos observados directamente.

Krippendorff (2004) mencionó que el análisis de contenido tiene el propósito de describir las características manifiestas de la comunicación, inferir los antecedentes de la comunicación e inferir las consecuencias de la comunicación. El análisis de contenido permitió analizar las dimensiones de estudio según diferentes temas. Se utilizó el

análisis de contenido para la categorización y la creación de dimensiones para analizar las respuestas de los participantes contenidas bajo las preguntas abiertas.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS HALLAZGOS

En el siguiente capítulo presentamos los hallazgos del estudio a partir de las entrevistas realizadas a las participantes del estudio. La meta primordial de esta investigación consistió en auscultar las subjetividades de las empleadas domésticas dominicanas en el campo laboral teniendo en consideración los derechos humanos y laborales. Las preguntas de investigación esbozadas en este estudio pretendían contestar lo siguiente: ¿Cómo significan las leyes laborales un grupo de empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico?; ¿Cómo significan los derechos humanos este grupo? y ¿Cómo convergen o discrepan ambas perspectivas en este grupo dentro del contexto migratorio?. Para contestar dichas preguntas se analizó el perfil de las participantes, las experiencias de trabajo, los derechos laborales y la descripción de las tareas que realizan diariamente.

El problema de investigación que nos planteamos al comienzo de la investigación consistía en explorar si existe o no un problema con los derechos laborales y de derechos humanos hacia la comunidad dominicana en Puerto Rico, en especial hacia las mujeres dominicanas esto analizado desde el marco teórico del construccionismo social. Gergen (2007), plantea las relaciones como objeto de estudio y puntualiza que lo más importante de este enfoque es la deconstrucción en la cual todas las suposiciones y presupuestos acerca de la verdad, la gama de voces que participan en los diálogos resultantes de la ciencia se amplifican, reconstruyen forjándose así nuevas realidades que dan paso a la transformación.

A través de estas nuevas reconstrucciones y nuevas realidades, presentaremos los hallazgos los mismos están presentados en gráficas con la intención de que el lector inmediatamente obtenga un resumen de los resultados obtenidos. Estos resultados colocados en gráficas al igual que algunos segmentos narrados por las participantes, fueron sacados de las entrevistas a profundidad realizadas a las veinte (20) participantes del estudio. Los segmentos *ad verbatimum* se incorporaron a los resultados con el fin de profundizar un poco más en el análisis de los hallazgos obtenidos. Cada uno de los diálogos seleccionados en nuestro texto está representado por el código asignado a cada una de las mujeres entrevistadas identificadas del 1 al 20. Cada una de las gráficas y las narrativas de los participantes, están presentadas de acuerdo a las categorías establecidas en el protocolo de preguntas en el cuestionario. Este protocolo de preguntas provisto en el cuestionario estaba compuesto por varias categorías generales, comenzando por la parte I que incluyó el perfil del participante.

Dentro del perfil de las participantes se incluyeron la siguientes sub categorías: estado civil, edad, grado alcanzado, tiempo viviendo en Puerto Rico y el motivo para mudarse. Luego del perfil de las participantes, abordamos una segunda categoría la cual explora las experiencias de trabajo,,: Antes de venir a Puerto Rico, ¿en qué trabajaba en el pueblo donde vivía?, ¿en qué trabaja en estos momentos?, ¿tiempo realizando este trabajo?, ¿cómo consiguió este trabajo? y ¿quién le enseñó a realizar este trabajo?. A esta segunda parte le sumamos una tercera parte cual ausculto los derechos y descripción del trabajo que realizan las mujeres dominicanas en Puerto Rico. Esta a su vez incluye algunas sub categorías como lo son: (a) salario; (b) vacaciones; (c) enfermedad/accidente; (d) situaciones de conflicto y, (e) otras ventajas/ desventajas.

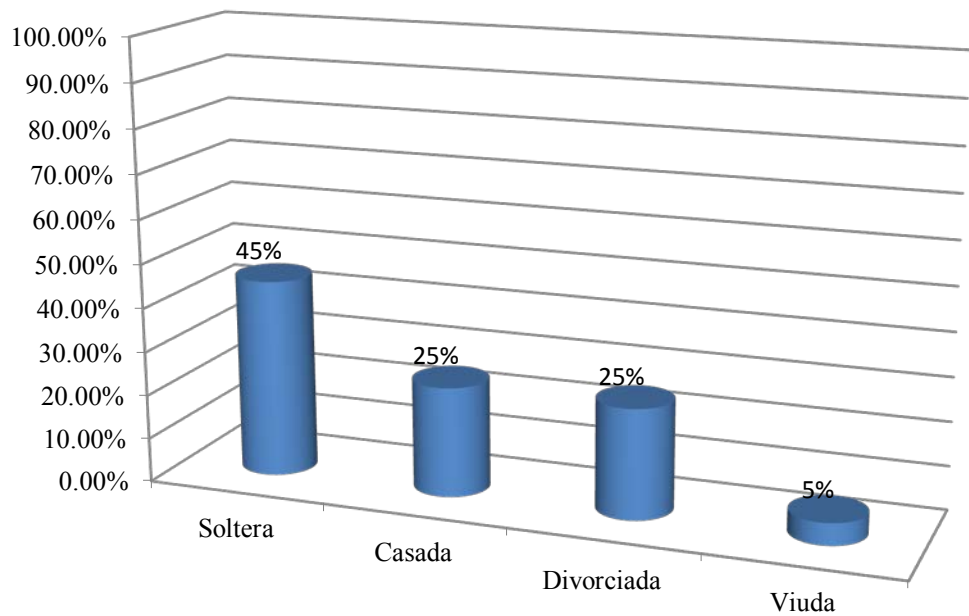
Toda la información obtenida de las voces de las participantes serán analizadas por frecuencia de acuerdo a lo que éstas expresado y para resumir de formar concreta sus contestaciones.

A continuación analizamos las preguntas delineadas en el protocolo de preguntas.

Parte I. Perfil del participante

Gráfica 1

Gráfica frecuencia del estado civil de la muestra

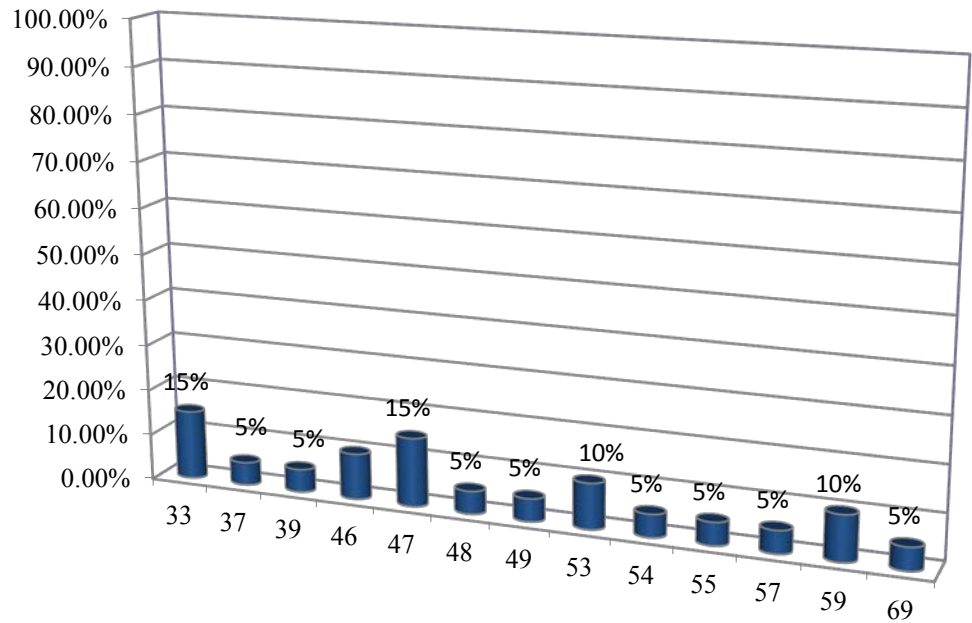


La Gráfica 1 representa la distribución de las participantes respecto a su estado civil. Se encontró que la mayoría de las participantes eran solteras (45%). Estos resultados son cónsonos con otros perfiles de la migración femenina en donde señalan que la mayoría de las mujeres que emigran son solteras.

Edad de las participantes

Gráfica 2

Gráfica de frecuencia respecto a la edad de las participantes

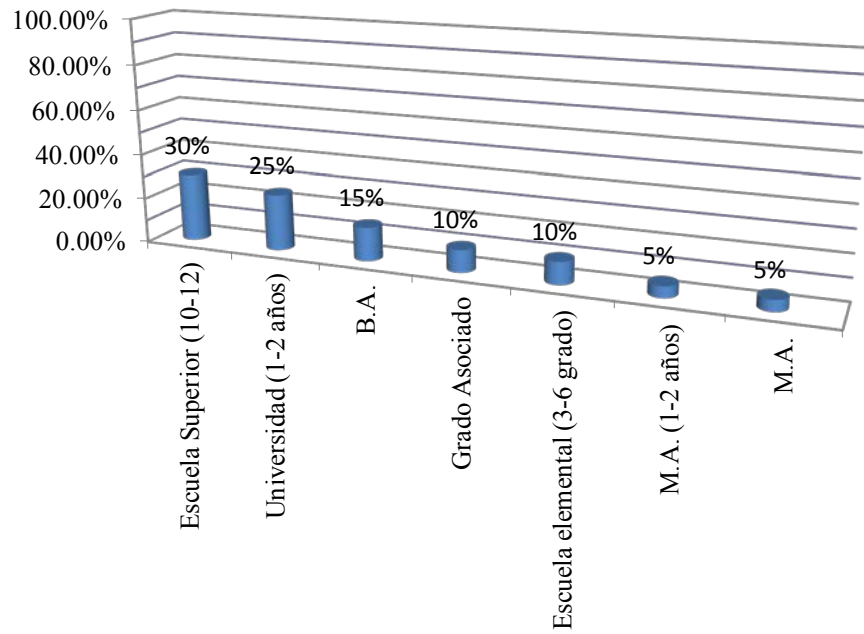


En la Gráfica 2 observamos que la mayoría de las mujeres empleadas en el servicio doméstico tenían entre 33 y 49 años de edad respectivamente, siendo la edad de 33 años la menor dentro de esta categoría y 49 la media. Estas edades revelan la incursión de mujeres jóvenes dentro de este sector laboral y representa a su vez uno de los periodos más productivos dentro del mercado laboral en general.

Preparación académica

Gráfica 3

Gráfica de frecuencia respecto al grado escolar alcanzado

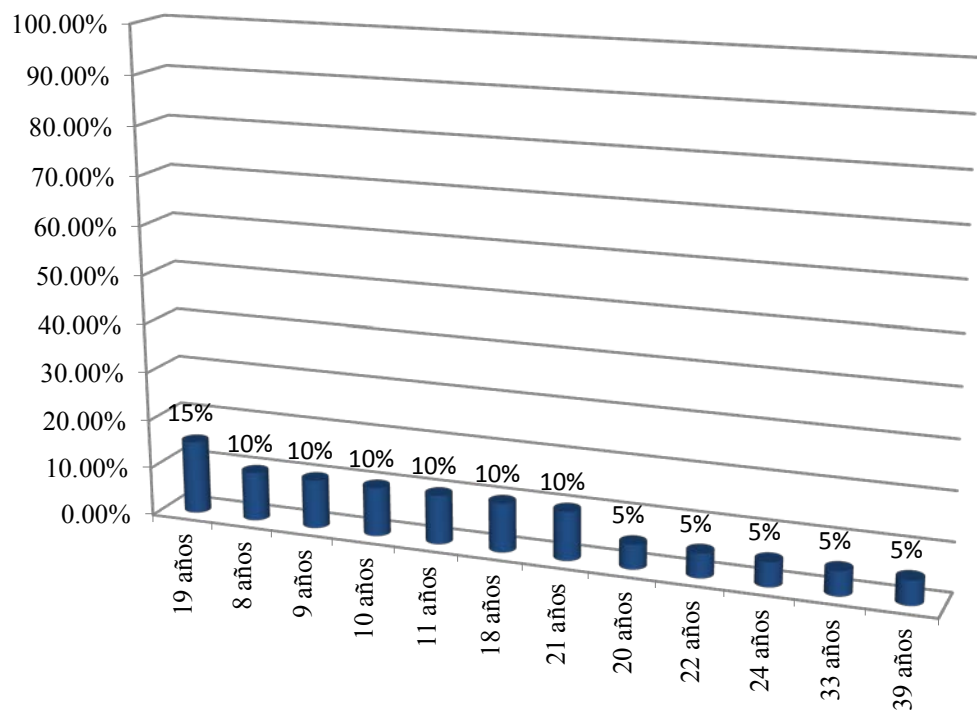


En cuanto a la Gráfica 3 observamos que la mayoría de las participantes mencionaron tener una preparación académica de escuela superior (10-12). En general, la mayoría de las entrevistadas obtuvieron niveles de educativos a nivel de educación superior en su país.

Tiempo viviendo en Puerto Rico

Gráfica 4

Gráfica de frecuencia representativa del tiempo que llevan las participantes viviendo en P.R.

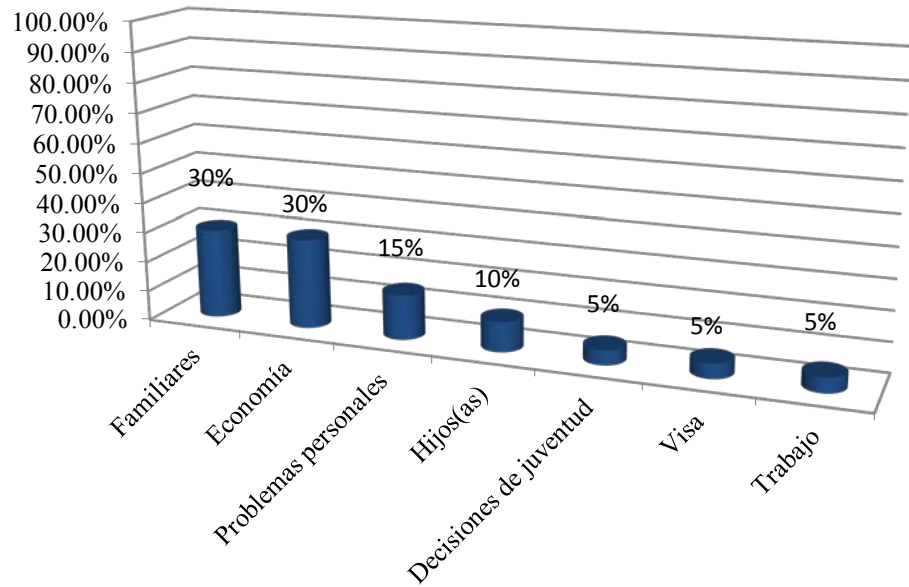


La Gráfica 4 destaca que la mayoría de las participantes llevan 19 años o más viviendo en Puerto Rico (15%). Cabe destacar que estas participantes llevan muchos años viviendo en Puerto Rico por lo que conocen bien su trabajo y lo que hacen, la persona que menos años lleva residiendo en la isla, lleva ocho (8) años por lo que no representa una migración femenina con pocos años de experiencia.

Motivos para vivir en Puerto Rico

Gráfica 5

Gráfica de frecuencia que resume los motivos de las participantes para vivir en Puerto Rico



En la Gráfica 5 se observa que la mayoría de las participantes vinieron a Puerto Rico motivadas por sus familiares y por las oportunidades económicas que la isla representaba para éstas. Estas narraciones que presentaremos a continuación son algunas de las múltiples razones por las cuales muchas mujeres dominicanas deciden abandonar su país y llegar a las costas de Puerto Rico. Estas son motivadas por sus hijos quienes las alientan a cruzar de oeste al este, como se presenta en el primer caso ó como en el segundo y el más conocido vienen en su mayoría porque quieren mejorar su situación económica. A continuación un relato de una mujer quien fue motivada por sus hijos y familia a venir a la Isla, en este se describe la situación de la siguiente forma:

Bueno..cómo te diría, ver si mis hijos podían venir para acá y además de eso mi hermana tenia condiciones de salud, además ella fue la que me hizo la residencia.

¿Tu hermana estaba acá?

Si, después que ella invirtió ese dinero, pero después que vine me arrepentí de irme pero es como te digo, y dije: “bueno pues déjame echar pa'lante” y así me fui quedando hasta que todavía estoy aquí

Ya van ocho años, si pero todavía no se me quitan las ganas de irme para mi país (#15).

Otra de las participantes expresó venir a Puerto Rico buscando nuevos horizontes. La persona lo describe de la siguiente forma:

Uno se muda buscando nuevos horizontes, una nueva vida, pues.

¿Para mejorar? ¿Por Situación económica?

Si (#17).

Datos cualitativos de las participantes

Luego del perfil de las participantes preguntamos a las mujeres empleadas en el servicio doméstico sus experiencias de trabajo previo venir a Puerto Rico y los derechos y la descripción del trabajo que realizan (salario, vacaciones, enfermedad/accidente, situaciones de conflicto y otros beneficios/desventajas del trabajo) como empleadas domésticas. Los resultados los presentaremos resumidos en gráficas con el propósito de que el lector obtenga de manera clara los hallazgos encontrados. Además presentaremos algunos fragmentos extraídos de las entrevistas realizadas a las participantes. Los mismos están codificados del (1-20) según el participante.

II. Experiencias de trabajo previo venir a Puerto Rico

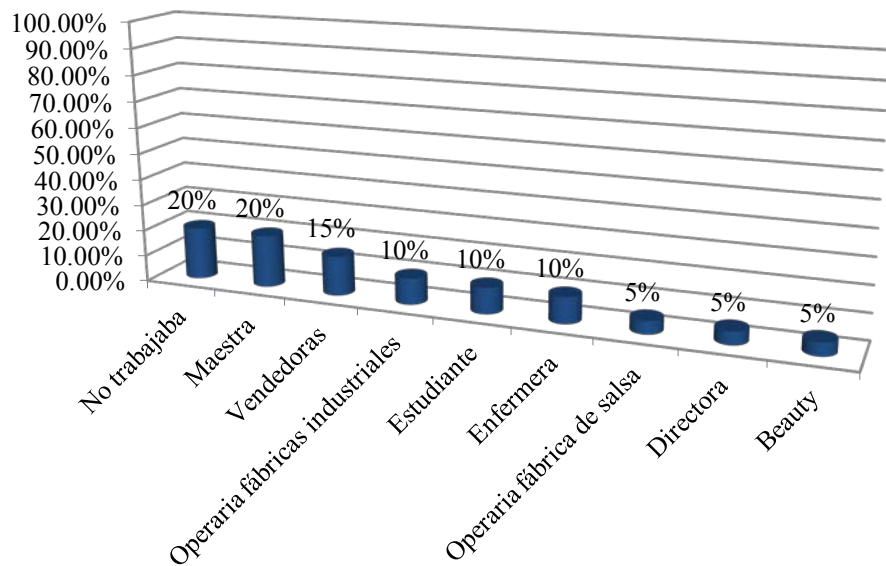
Se exploraron las experiencias de trabajo de las mujeres empleadas en el servicio doméstico con el fin de saber cuáles habían sido sus experiencias de trabajo

previo venir a Puerto Rico y entender si los trabajos realizados componían un elemento importante al momento de éstas tomar la decisión de venir a trabajar a Puerto Rico.

Trabajo previo

Gráfica 6

Gráfica de frecuencia sobre el trabajo que tenían las empleadas antes de venir a Puerto Rico



Como se aprecia en la Gráfica 6 la mayoría de las participantes del estudio o no trabajaba previo a su llegada a Puerto Rico o eran maestras en su país. Estos hallazgos reflejan también que casi la totalidad de las entrevistadas estaban trabajando en su país antes de llegar a la isla. Una de las participantes describe su experiencia de trabajo de la siguiente manera:

Dirigía programas de niños abusados sexualmente. Luego dando apoyo telefónicamente a personas suicidas. Luego trabajando con un grupo de mujeres dándole apoyo emocional y reiki (P#3).

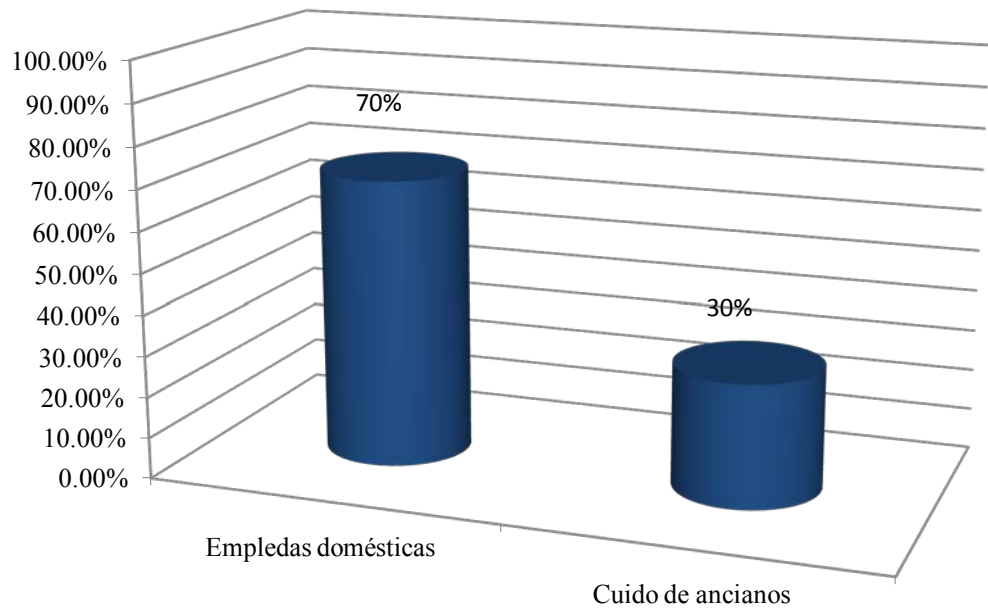
Otra de las participantes expresó que estudiaba en su país y trabaja a la misma vez.

Iba a la universidad y en un beauty (P. #20)

Trabajo en estos momentos

Gráfica 7

Gráfica de frecuencia del trabajo en estos momentos



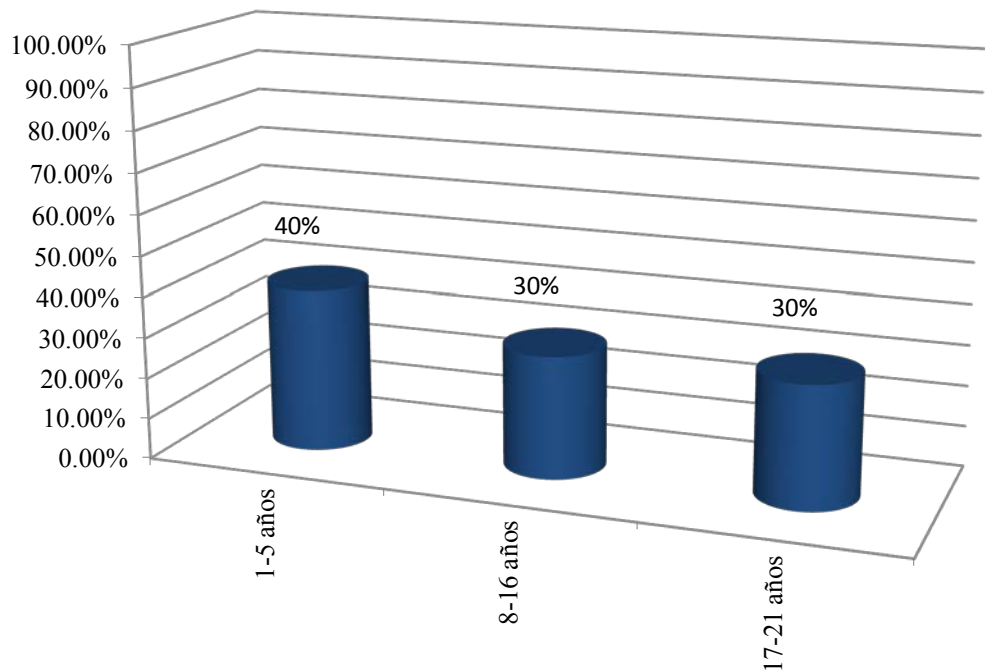
En la Gráfica 7, se observó que más de la mitad de las participantes entrevistadas laboran como empleadas domésticas. El siguiente relato muestra el sentir de las trabajadoras en cuanto al trabajo que realizan:

Para los efectos es para cuidar ancianos, pero prácticamente lo hago todo en la casa porque la casa está sola, yo vivo sola. Hay muchas cosas que cuando yo vine se me aclararon que mis responsabilidades eran esas y prácticamente hago todo, porque mi hermana está aquí en el turno de la tarde y ya de tarde todo lo que hay que hacer está hecho. Yo soy la que hago la limpieza y me encargo de la comida y el cuidado de ella y de todo (#5).

Tiempo realizando ese trabajo

Gráfica 8

Gráfica de frecuencia respecto al tiempo que llevan las empleadas realizando este trabajo



La Gráfica 8 muestra el tiempo que llevan las empleadas domésticas realizando este trabajo (1-5 años). Las otras participantes del estudio llevan más tiempo en este tipo de trabajo. En el siguiente relato podemos observar la cantidad de años que lleva la

entrevistada realizando este tipo de trabajo, además de expresar el amor que sentía por la persona que estaba a su cargo.

Veintiún años.

¿O sea que siempre has estado cuidando ancianos?

Si. Pero como hasta ahora, el caso de ahora ha sido...

¿Cuántos años llevas cuidando a esta señora?

Voy a tener dos años, el 29 de febrero.

¿Y anteriormente has estado en casas de familia cuidando ancianos?

Tuve diez años en Condado cuidando a una señora que eso era mi amor, ese era un ángel, era una persona que estaba impedida, no tenía sus dos piernas, pero era una persona que mira muchacha... Yo sufrí cuando esa señora papito Dios se la llevó, porque me tocó a mí sola, se me murió a mí solita.

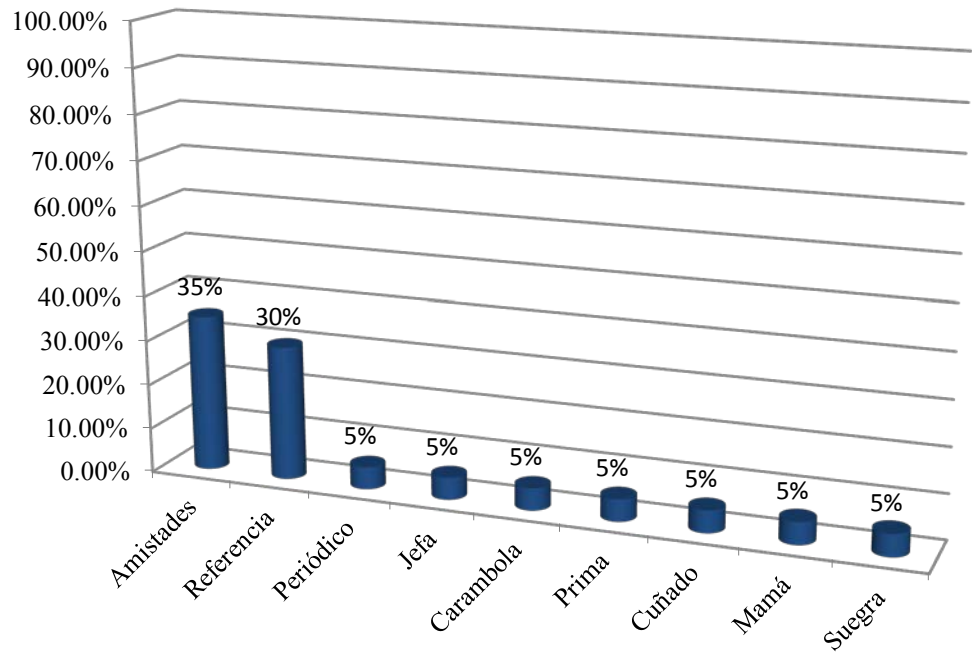
¿Entonces luego que estuviste en el Condado, estuviste en dónde?

Estuve en un asilo, cuidando a una señora con cáncer terminal, después ella murió. Después cuidé un señor que estaba en cama, que había que hacerle todo, todo, después murió. Y entonces ahora estoy ahí, mi'ja, porque no hay otra cosa (#18).

¿Cómo consiguió este trabajo?

Gráfica 9

Gráfica de frecuencia respecto a cómo consiguieron el trabajo las empleadas domésticas



En la Gráfica 9 indica que las participantes consiguieron sus trabajos por medio de sus amistades. Los próximos relatos que presentaré a continuación son representativos de cómo las empleadas domésticas consiguieron sus empleos, ya sea a través de amistades, por referencia o por medio del periódico. A continuación lo expresado por las participantes:

A través de una amiga que yo le dije “mira morena si aparece algo por ahí me avisas”, y me avisó más rápido de lo que yo no quería, yo quería relajarme, cogerme mi rato (#5).

Otra de las participantes añade que consiguió trabajo:

A través del periódico, buscando. Llamé y el señor lo más amable, hasta me asusté. Yo dije este señor será así, sabe que, porque él la escogía, el decía "yo no quiero mujeres prieta" y él me decía "sabe porque, porque mi mama es racista, tú vas a caer allí, desde que mi mamá te vea, y así fue". Entré sola y ella me dijo "y esa muchachita". Yo dije, muchachita, yo ya tengo tres hijos, yo voy a trabajar para usted. Ella dijo "si, de verdad, en serio, que bonita, que muchachita bonita, así gordita, repartidita", si así, bien carifresca. Mira date la vueltecita, esta bonita, bien bonita y delicadita". Entonces me dice, "me voy a quedar contigo. Está bien, dile a Franklin que entre que yo me quedo con ella" (8).

Otra de las participantes relata que:

Yo trabajaba cuidando un paciente que duré trabajando 3 semanas, yo llevé a una cita médico, la señora era esposa del doctor... Donde nosotros fuimos y me dio un papelito por si yo sabía de otra persona para recomendar. Entonces eso fue viernes, el domingo se murió el señor que yo cuidaba, entonces yo la llamé y como al mes comencé a trabajar aquí, ya va a tener 4 años aquí.

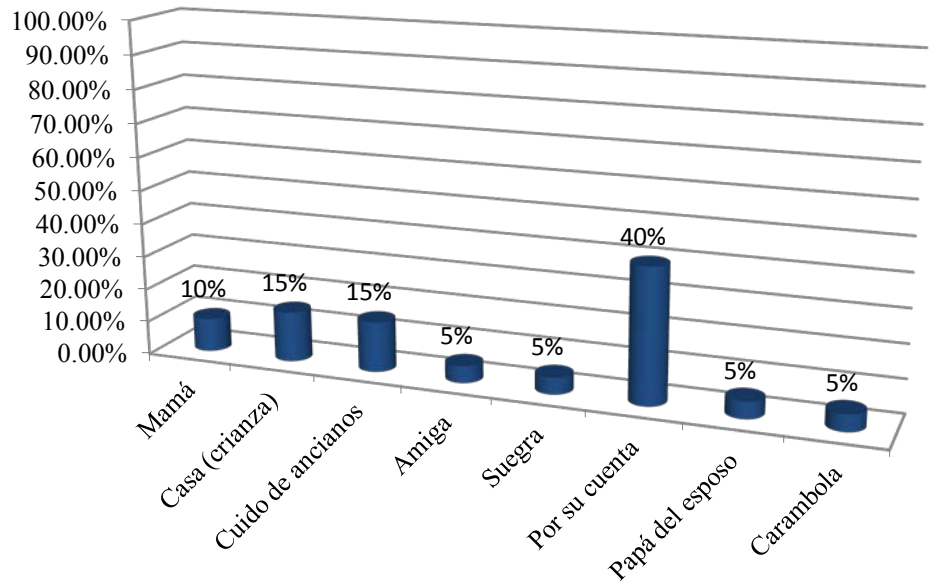
¿O sea que fue por referencia?

No, por carambola, no porque ella me vio, ella me vio que yo lo estaba tratando bien y la persona me vio y pasó el papelito (14).

¿Quién le enseñó a realizar este tipo de trabajo?

Gráfica 10

Gráfica de frecuencia respecto a quién le enseñó a realizar este trabajo a las empleadas domésticas



La Gráfica 10 muestra que la mayoría de las participantes aprendieron a realizar este trabajo por cuenta propia tanto en el servicio doméstico como en el cuidado de ancianos. El siguiente fragmento da cuenta de dicha enseñanza según lo relata la mujer:

Allá en S.D. me enseñaron en mi casa, después aquí me pulí más con una señora que yo trabajaba que me enseñó.

¿Y que ella te enseñaba?

Ella me enseñó a cómo arreglar una cama porque yo la arreglaba fua..... (hace un sonido con la boca) y ella me decía: “XXXX no, así es que se arregla una cama y se limpia y se usa detergente para esto, para esto y para esto y está muerta (#2).

El próximo relato muestra como la empleada doméstica aprendió a cuidar ancianos y hace una breve comparación del tipo de trabajo que hace aquí versus el trabajo que hacía en la República Dominicana.

Una amiga mía.

¿Qué te enseñó esa amiga tuya?

A como cambiar los ancianos, cómo se bañaban, a cómo había que tender la cama, lo que yo tenía que hacer en la casa de familia. Aquí es bien diferente a Santo Domingo, allí es peor tu sabes, allí no tienen consideración algunas veces, porque a veces vienen unos dictadores, aquí es más fácil.

¿O sea que tú entiendes que allá el trabajo es más duro?

Aquí es más suave. Si porque allá tu no botas agua por los apartamentos, no botas agua y to' eso, el pago es una bobería, por eso es que las personas vienen para acá...(#4)

Por mi cuenta, a ti te enseñan en tu casa, exacto, si a ti no te enseñan en tu casa, yo fui adquiriendo conocimiento allí mismo, porque dije: “me voy a lanzar porque no puedo hacer otra cosa” y a través del tiempo uno va adquiriendo conocimiento, a través de las cosas, pero esa casa es tan grande que es difícil, bastante difícil (#20).

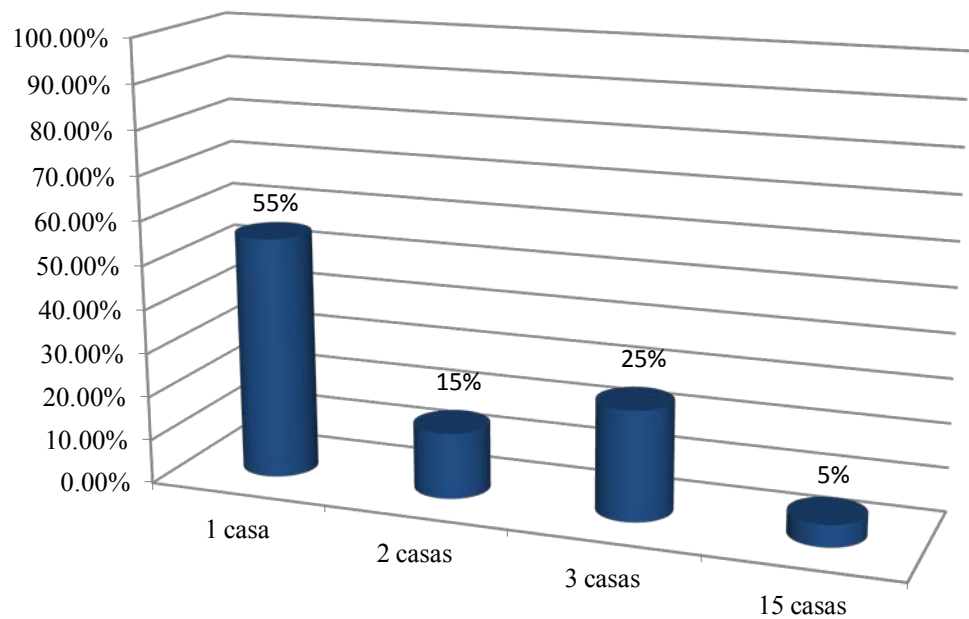
III. Derechos y descripción del trabajo que realiza

Salario

Servicio doméstico o cuidado de ancianos

Gráfica 11

Gráfica de frecuencia del trabajo que hacen las empleadas domésticas (servicio doméstico/cuido). Cantidad de casas trabajadas



En la Gráfica 11 notamos que gran parte de las participantes trabaja en una sola casa. De los hallazgos se desprende que las empleadas domésticas tienen una estabilidad laboral con estos patronos y una aparente solidez económica. A continuación presentaré breves fragmentos que evidencian las respuestas ofrecidas respecto a la cantidad de casas que cada una de las empleadas tiene a su cargo.

Hasta hora nada más trabajo en una casa.
¿Y ahí haces servicio doméstico o..?

En ese lugar yo trabajaba en 3, allí en Montehiedra,
¿Pero en ese lugar solo en 1?
Si (#11)

La empleada expresa que trabaja en el cuidado de ancianos en una casa (fines de semana) y en un asilo.

Estuve 5 años cuidando a una viejita y vivía en la casa. En un momento estuve de noche y de día y luego sólo por la noche (#3).

Otra añade que trabaja:

En varias casas, pero ya ahora tengo 2 días libres que es los martes y jueves parece que no tienen los chavos o no sé pero están como que flojitos, aguantaitos, pero yo estaba en Guaynabo y Río Piedras, pero ahora me he quedado en el Condado, 4 días en el Condado tres con XXXX y 1 con doña XXXX. Pero no es fácil estar de una casa aquí y otra casa allá, no es fácil.

¿Y vas en guagua pública?

No, no tengo carro, yo me voy a pie de aquí al Condado

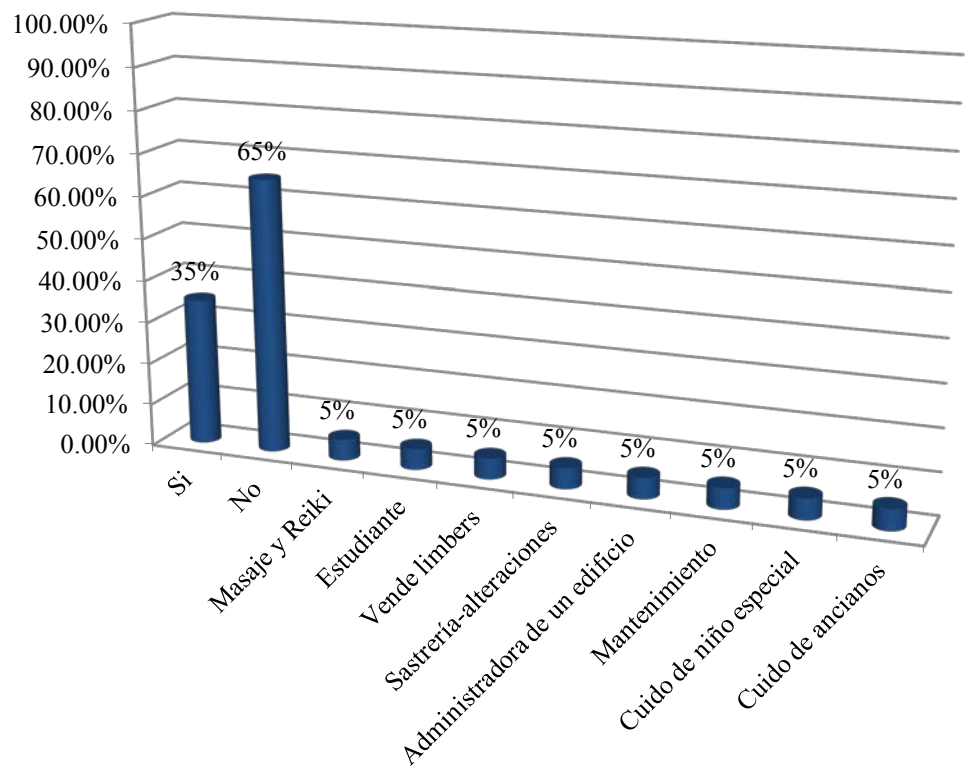
¿A pie?

Como 15 o 20 minutos, me voy a pie, para Río Piedras y Guaynabo me voy en guagua (#10).

Tipos de trabajo, ¿cuántos y qué hace en cada uno?

Gráfica 12

Gráfica de frecuencia respecto a los tipos de trabajo y lo que hace en cada uno



En la Gráfica 12 se evidencia que la mayoría de las participantes no tienen otro trabajo además del que realizan como empleada doméstica. También se aprecia en la gráfica los otros trabajos que realizan las empleadas domésticas. La siguiente participante cuenta si hace otro tipo de trabajo y la cantidad de casas en las que trabaja a la semana.

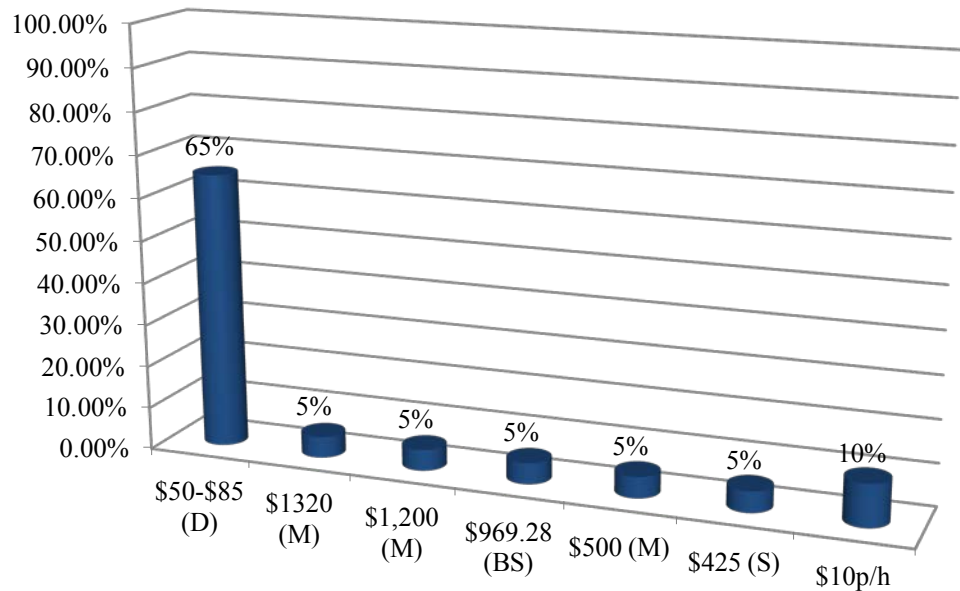
15 casas. Hago servicio doméstico y cuido a un muchacho de educación especial con 44 años, ahí entro a las 3pm.

Ah... ¿para allá es que vas horita?
Si .(#1)

Paga

Gráfica 13

Gráfica de frecuencia sobre la paga que reciben las empleadas domésticas



La Gráfica 13 muestra los ingresos que devengan las empleadas domésticas, siendo el ingreso diario el más significativo dentro de este renglón (\$50 y \$85 diarios). Como observamos los ingresos varían de caso en caso y depende en gran medida de la cantidad de horas y días trabajadas. El siguiente relato muestra las horas, días de semana y los ingresos que se gana una de las empleadas domésticas quincenalmente:

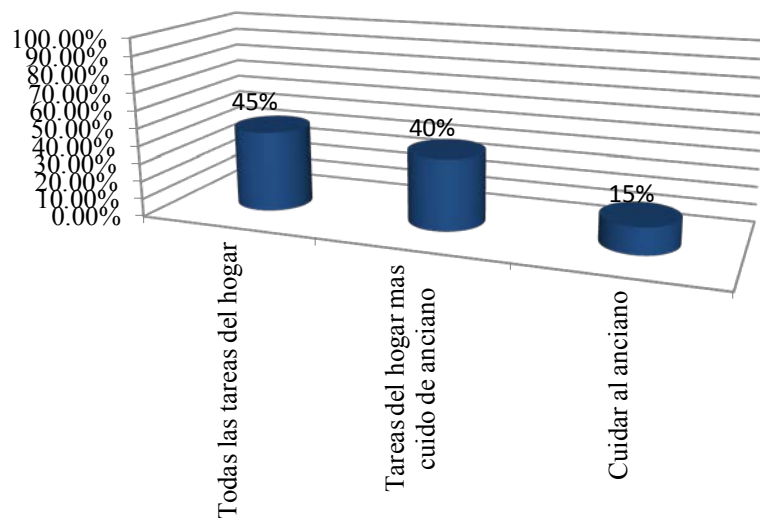
Me pagan 12 horas por 5 días y una noche, quincenal \$969.28, no bisemanal. Al mes ni a 2,000 llega, bueno depende, cuando la semana es

de 5 llega a 2,000, yo trabajo 72 horas semanales. Yo trabajaba antes 84, no tenía ni pa' cita médica, ni para nada. (#14).

Tareas desempeñadas

Gráfica 14

Gráfica de frecuencia respecto a las tareas que desempeñan las empleadas domésticas



En la Gráfica 14 observamos que la mayoría de las empleadas domésticas desempeñan todas las tareas del hogar. Estas tareas incluyen: mapear, barrer, despolvar, arreglar camas, lavar ropa, fregar, cocinar, limpiar nevera, lavar baños, planchar, limpiar abanicos, hacer patios y lavar ventanas entre otras. Cabe destacar que algunas de las empleadas domésticas que cuidan ancianos también realizan tareas domésticas lo que añade un peso más a la cargada actividad física que realizan día a día. El siguiente relato es un ejemplo de lo expresado anteriormente.

Todo.

¿Qué incluye todo?

Mira limpiar casa, lavar, cocinar, atender hasta los gastos, hay que atenderlos, este todo, y son dos personas. A veces cuando se queda una de las hijas, una no, hay una que se queda y entonces tengo que hacerle desayuno a ella y también comida.

¿Más bañar a los señores también?

No, no más a la señora. Al señor no, él se hace todas sus cosas. Pero ya está, tu sabes se le sale todo su orinito y todo.

¿Y los medicamentos también se los tiene que dar?

Si todo, todo.

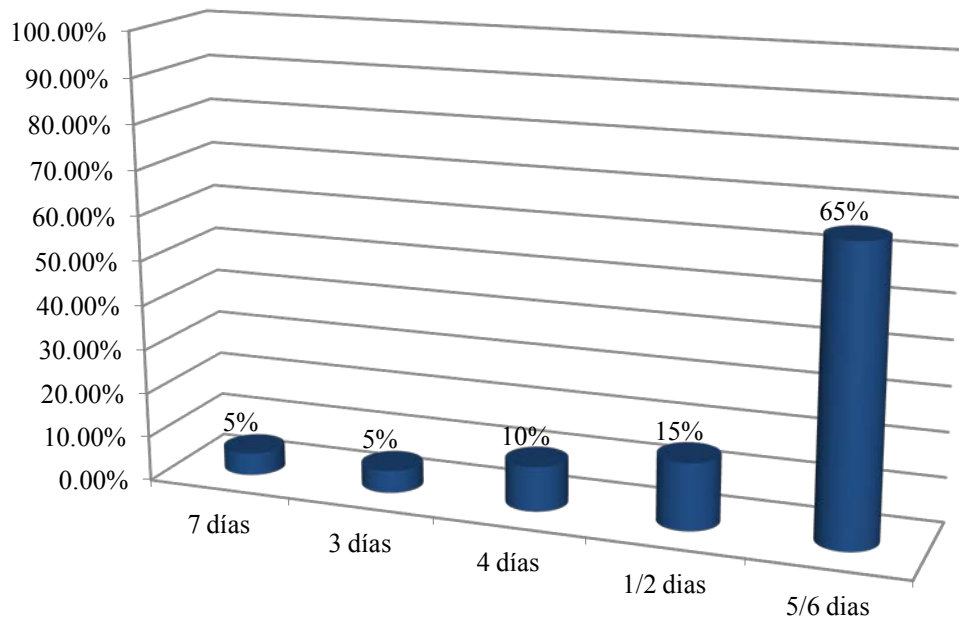
Es como estar atendiendo un bebe, prácticamente.

Eso es así, insulto nena, esa señora me dice “Tu eres una negra, tu no vales na’, quien tu eres? una trabajadora.” y como también es una doña. (#18)

Días trabajados a la semana

Gráfica 15

Gráfica de frecuencia días trabajados a la semana



La Gráfica 16 muestra las horas trabajadas a la semana por las empleadas domésticas (5/6 días), vemos también que la mayoría de estas empleadas trabajan una jornada de tiempo extenso a la semana versus la minoría que trabaja menos días. La siguiente descripción es un ejemplo de la jornada laboral de una de las empleadas domésticas quien resalta la cantidad de días trabajados y sus implicaciones.

Cinco días. El día que yo, hoy el día que salgo tengo que dejar todo, desayuno, tengo que darle la medicina, tengo.... yo le hago un trabajo que otra persona le haría medio día. Me tengo que levantar más temprano, me tengo que, imagínate... yo estoy loca que llegue el día por salir de allí.

¿Porque es mucha la presión?

Entonces a cada rato, a cada rato, mira muy exigentes. Ya a las ocho ellos quieren que yo esté allí. Pero, muchas veces yo ya estoy caminando al tren y él ya me está llamando ¿ya viene de camino?. Porque yo sé, que entiendo que el conmigo se siente que... pero... Entonces muchas veces yo salgo, yo que tengo que salir a la diez, muchas veces él ha tenido que salir a cualquier diligencia, yo le estoy esperado hasta las once. Y un día yo salí que cambiamos los días, y de una vez muy exigente, y yo dije “que es lo que pasa aquí, porque yo veo que cuando ustedes quieren cualquier favor, me lo piden, yo nunca les pido, yo nunca, y hoy a mí me toca y no entonces no me pueden ceder, y no pues, espérate”

Ah pues no, hay que decirlo

Claro porque la maraca, tiene que ir y venir, tiene que ir y venir, entonces, topa acá, topa acá, y nada para allá.

Eso quiere decir que tú haces todo eso y ellos no tienen otra persona que se encargue de la limpieza ni nada

Nada.

Y ellos cuando te contrataron a ti, para hacer ese trabajo, te dijeron que era solamente, cuidar a la señora, y poco a poco siguieron ahí.

Cuidar a la señora, y como pudiera a mantener el área limpia, porque uno entiende que su uno está en un sitio, hay que tenerlo bien. Entonces como al señor se le sale el orin, entonces él se hecha polvo ahí, yo dije, mamándome una de mapear, entonces yo, a pero este no es, esto no es ningún bache, ni na, esto no es na' todo eso polvo, porque ella cree que poniéndose polvos ya no va a tener mal olor, y así. Y cuando yo llego, tú sabes, yo dejo esa casa limpia, y cuando llego, ella no hace nada, nada, nada, nada, nada, porque la comida se la llevan, se la llevan los días que yo no estoy, le llevan la comida y no hace nada, nada. Entonces cuando yo llego el patio más sucio, más trabajo, más trabajo.

Entonces ¿tú trabajas de miércoles para domingo?

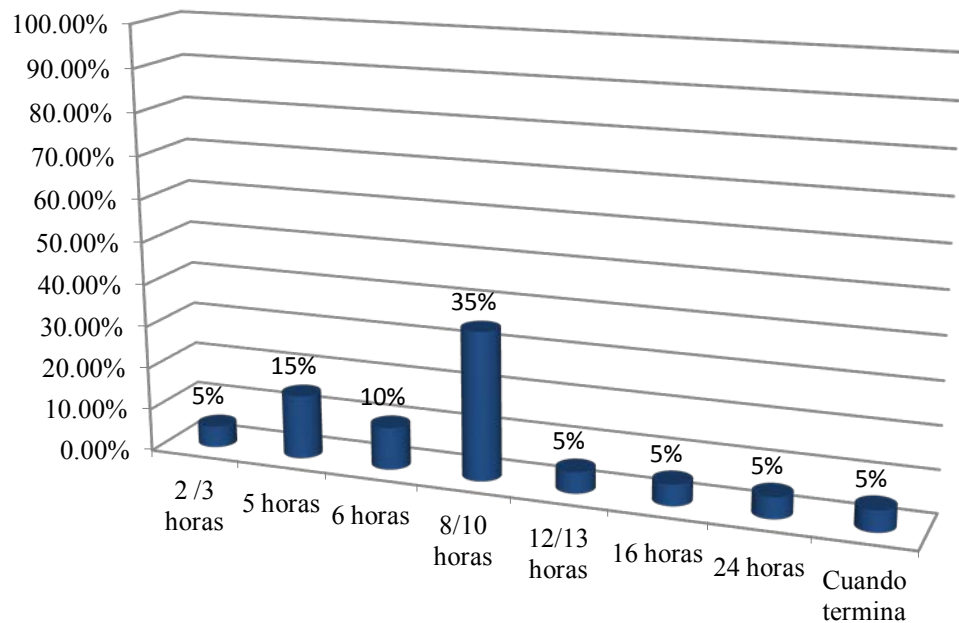
No, no. De miércoles a lunes, o a domingo, porque salgo. El lunes le

trabajo toda la mañana porque tengo que dejar el desayuno, todo.
Entonces el lunes tú por la mañana antes de venir para acá dejas todo listo.
Todo, el desayuno, todo, medicina, todo.

Horas trabajadas

Gráfica 16

Gráfica frecuencia de horas trabajadas al día



La Gráfica16 muestra que las empleadas domésticas en su mayoría trabajan de 8 a 10 horas diarias. La jornada laboral de cada una de estas trabajadoras varían, pero lo cierto es que posiblemente jornada de horas trabajadas podría excesivo para las trabajadoras y nocivo para su salud. El siguiente segmento da cuenta de las horas trabajadas por la empleada doméstica en su quehacer diario:

Imagínate ya hoy yo no voy a la casa hasta las 9:30pm, empecé a las 10:30 y hasta las 9pm o 9:30pm. Aquí yo me siento, veo televisor..

Cuando el está viendo televisor yo voy lavo el baño..(hace referencia al joven que cuida)

¿Y más o menos es así en todos los sitios en donde vas?

No. Yo empiezo a las 8:00, termino a las 11am y a las 12:00 estoy en mi casa. Voy cocino, como y me quedo un ratito hasta las 2:30 a veces salgo a las 3pm, otro día salgo a las 3:30.

¿O sea que tú no tienes un horario que digamos de tal a tal? Cuando terminas te vas?

No.. y el que me diga eso me voy.. Ellos saben que a mí me gusta trabajar sola, ya ves a XXXX que se fue afuera, ellos me dejan tranquila (#1).

Otra de las empleadas explica que como trabaja:

A veces yo voy a lo loco, voy a la hora que llegue y a la hora que yo quiera.

¿y si vas a la hora que quieras cuánto tiempo más o menos te toma hacer las tareas?

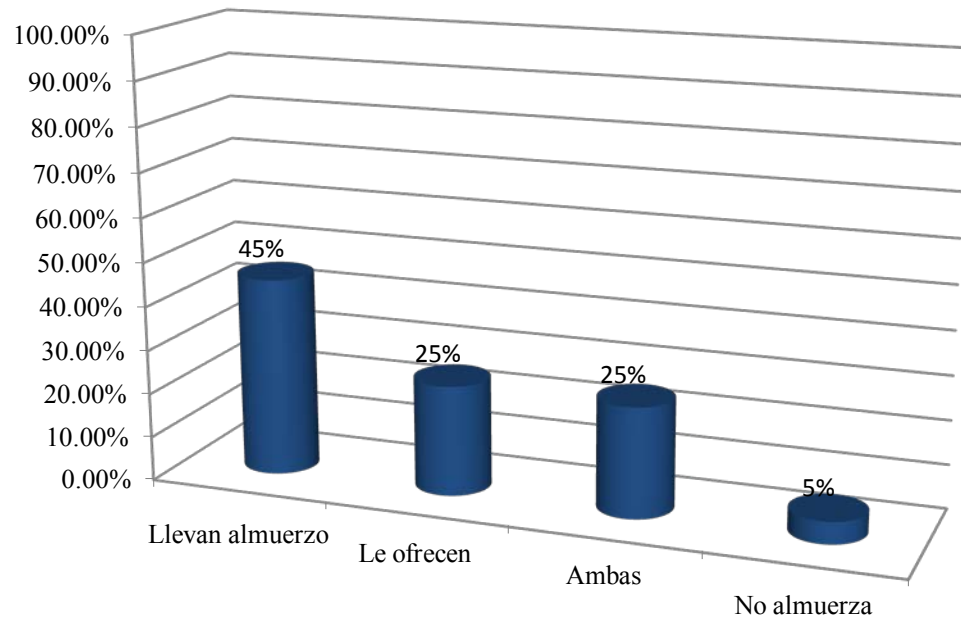
2 o 3 horas muchacha, yo soy rápida, hoy me tocaba, pero en el proceso de ella es cuando yo pueda, entonces como mami tenía que trabajar y no tenía cuidado para el nene, me tenía que quedar con él y mi hermana trabaja en el Marriot, no está así como yo que pueda hacer arreglos por eso es que yo.. y también por la espalda..(#4)

Ambos fragmentos ilustran la cantidad de horas trabajadas por cada una de las empleadas. Por un lado encontramos a una empleada que excede la jornada de trabajo diaria y de otra parte vemos a una empleada doméstica que termina su trabajo lo más pronto posible. De ambos relatos se desprende que entre patrono y empleado existe una confianza en cuanto a la jornada laboral de la empleada. Trabajan según su criterio y acomodan el horario de acuerdo a las necesidades de cada una de estas.

Almuerzo

Gráfica 17

Gráfica de frecuencia sobre el almuerzo



En la Gráfica 17 observamos que la mayoría de las participantes llevan su alimento al lugar donde trabajan. El siguiente segmento ejemplifica cómo hace una de las empleadas domésticas para almorzar, ésta afirma que no lleva almuerzo ya que los dueños de la casa le ofrecen comida:

No. Ellos me la ofrecen porque si no me la como, que si no me la como, yo no voy a trabajar así.

¿Cuándo comenzaste a trabajar con ellos te dijeron XXXX tú vas a traer tu comida, o ellos te dijeron no te preocupes que nosotros te la vamos a dar?

No, ellos me dijeron, toma la llave que ésta casa es tuya..porque desde que llegué me dijeron coge la llave.

¿Con confianza?

Sí, el don me cocina, si el viejito en donde yo voy 4 días, la señora siempre esta acostada... y él me llama y me dice XXXX ...la comida

está ahí, y yo le digo Wuito voy ahora..., ven que la comida está ahí. Si no quieres esto ven y dime para yo hacértelo, y yo le digo si, ayayayaya, voy ahora, eso es ahí..

¿O sea que se preocupa?

Si es siempre así y dándome cosas como los muchachos.

¿O sea que siempre están pensando en ti?

Si los 3, de verdad que sí, no me puedo quejar.

¿Cuánto tiempo te dan para almorzar? ¿Tú te sientas, comes tranquila o te dicen tienes media hora?

Yo soy la dueña... me siento, y cuando termino y sigo. A veces cuando tengo ganas de terminar cojo un juguito y sigo rápido, caminando para terminar rápido..

¿O sea que si tienes hambre abres la nevera?

Y cojo lo que yo quiero cuantas veces quiera (#2).

En el próximo fragmento contrario a la experiencia de la participante anterior, la siguiente participante no tenía tiempo para almorzar en el lugar donde trabajaba y lo expresa de la siguiente manera:

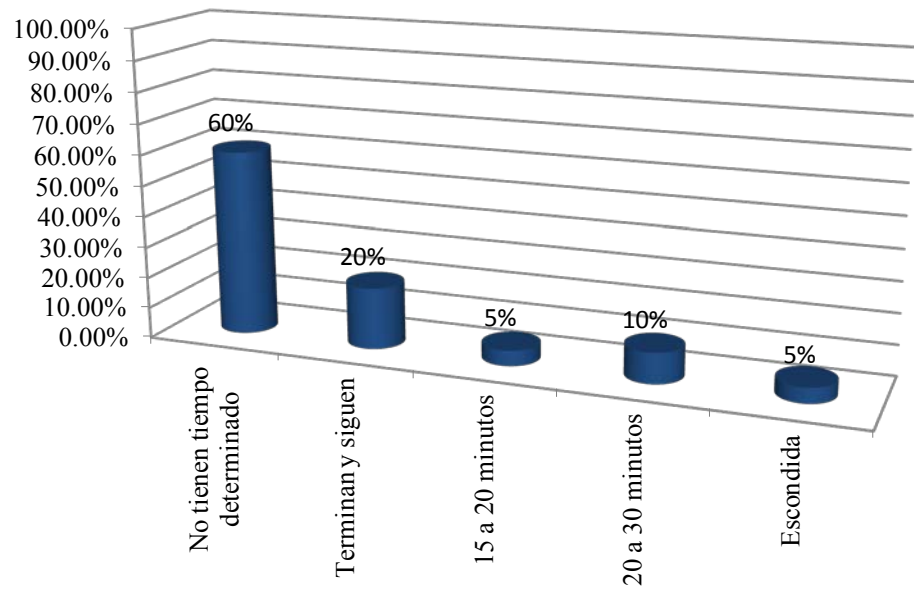
No, no daban break a ninguna. Entonces ella me decía "XXXX, yo voy a comer, cierra a la puerta, vela a la licenciada y vela que XXXX no venga, que el teléfono no suene, que yo voy a comer". Eso era tragado, y entonces me decía "ahora es tu turno". Yo lo que hacía era que me iba para el segundo piso y por la ventana veía y eso era pa, pa, pa. Y yo decía "si me llama XXXX, dile que estoy en baño", me trancaba en el baño a comer (8).

En los fragmentos anteriores encontramos diversidad de opiniones en cuanto a si las empleadas llevan o no el almuerzo al lugar de trabajo ó si se lo ofrecen. Como reseñamos, hay patronos que sí ofrecen almuerzo a las empleadas y las tratan como una más de la familia, como también vemos el otro lado de la moneda, patronos que no le dan tiempo para almorzar a sus empleadas domésticas sin importar si llevan o no su almuerzo. Lo cierto es que los patronos no están obligados a ofrecerle almuerzo a sus empleados pero tampoco pueden privarlas de consumir sus alimentos.

Tiempo para almorzar

Gráfica 18

Gráfica frecuencia en cuanto al tiempo que se toman las empleadas para almorzar

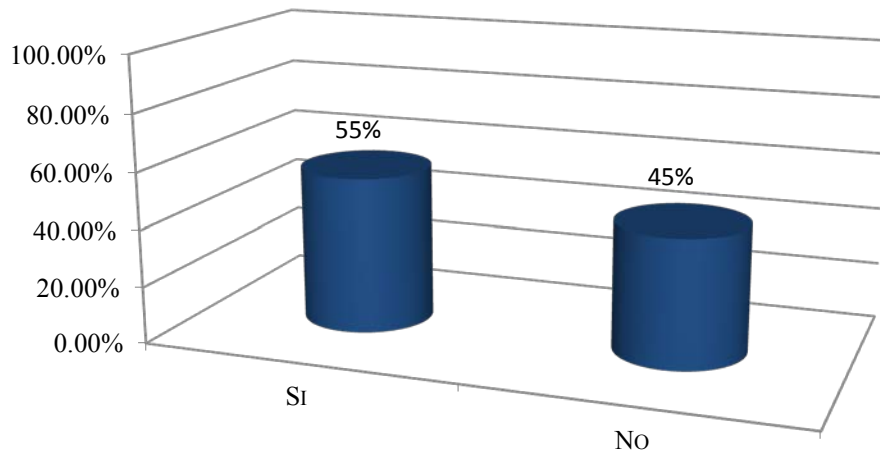


En cuanto a la Gráfica 18, observamos que la mayoría de las participantes no tienen un tiempo determinado para almorzar, éstas dijeron “sentirse como en su casa” o “cogen el tiempo que quieran” para almorzar. En general, la mayoría de las entrevistadas se toman un tiempo para almorzar el cual es determinado por ellas mismas, más no impuesto por sus patronos.

Tardanzas

Gráfica 19

Gráfica de frecuencia tardanzas



En la Gráfica 19 observamos que la mayoría de las participantes en alguna ocasión habían llegado tarde al trabajo. Las opiniones en estos resultados se dividen, por un lado vemos a unas empleadas que han llegado tarde por alguna situación x y por otro lado, vemos un grupo de empleadas que indicaron nunca llegar tarde. Las siguientes expresiones ejemplifican lo que hacen las empleadas domésticas cuando llegan tarde al trabajo y que sucede cuando están ante dicha situación:

Si he llegado tarde. Cuando sucede, me reporto a la compañera de trabajo. Si llego tarde llamo y repongo las horas, negocio las horas en las que llego tarde. Nunca ha tenido problemas, de los otros sitios se ha ido (#3).

Otra de las participantes añade respecto a sus tardanzas lo siguiente:

Sí, me regañaban miya, claro. Para yo, como yo soy una persona tan desto para yo no tener regaños tenía que anunciar en una semana que iba a llegar tarde ese día.

Tú que hacías ¿buscabas otra persona para que te suplantara?

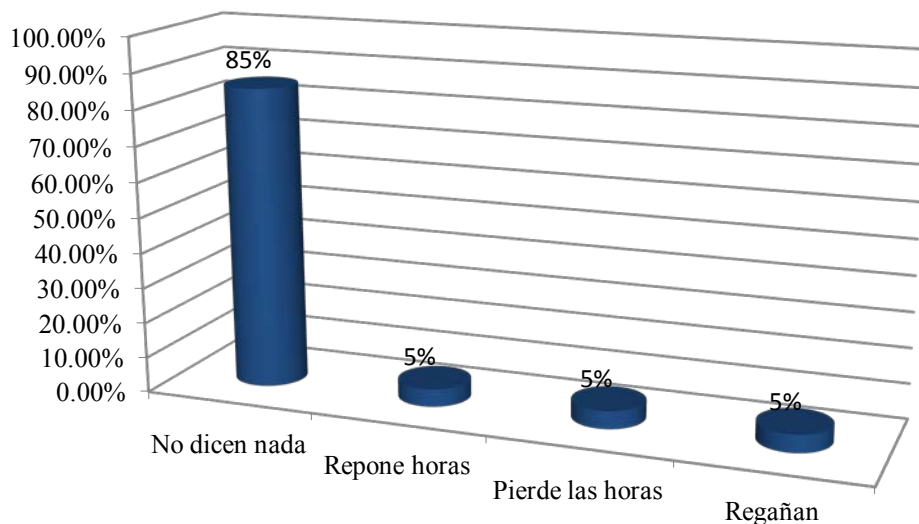
No allí ella me aguantaba porque como el señor no quería a nadie allí, la mami, porque le hicieron un daño a él, a él le hicieron más daño que a mí (#16).

En ambos casos vemos que las participantes manejan sus tardanzas de manera distinta por lo que inferimos que las relaciones con sus patronos son más o menos flexibles, según el caso.

¿Qué pasa cuando las empleadas domésticas llegan tarde?

Gráfica 20

Gráfica frecuencia sobre lo que pasa cuando las empleadas domésticas llegan tarde



En la Gráfica 20 notamos que a la mayoría de las participantes sus patronos no le dicen nada si llegaran tarde. Los siguientes fragmentos ilustran la otra cara de la moneda en caso de éstas llegar tarde a su trabajo:

Te tumbaba esas horas, sí a veces por el tren porque el tren me dejó un montón de veces en la Martínez Nadal que se dañaba. Y la llamaba y le decía “mira, a la XXXX, tú me podrías venir a buscar que yo estoy aquí, que yo te vaya a buscar, “mira a ver como tú te las arreglas”, lo que

vamos a hacer si quieres, es olvídate, si quieres vira para atrás para tu casa y no te pagamos el día de hoy". Muchas gracias licenciada, no se preocupe (#8).

Otra de las participantes narra lo siguiente si llega tarde a su trabajo:

Nunca. Si he llegado tarde, pero nunca he tenido problemas, nunca me lo han reprochado.

¿Cómo quiera sigues cobrando la misma cantidad de dinero, no te quitan nada?

No (#9).

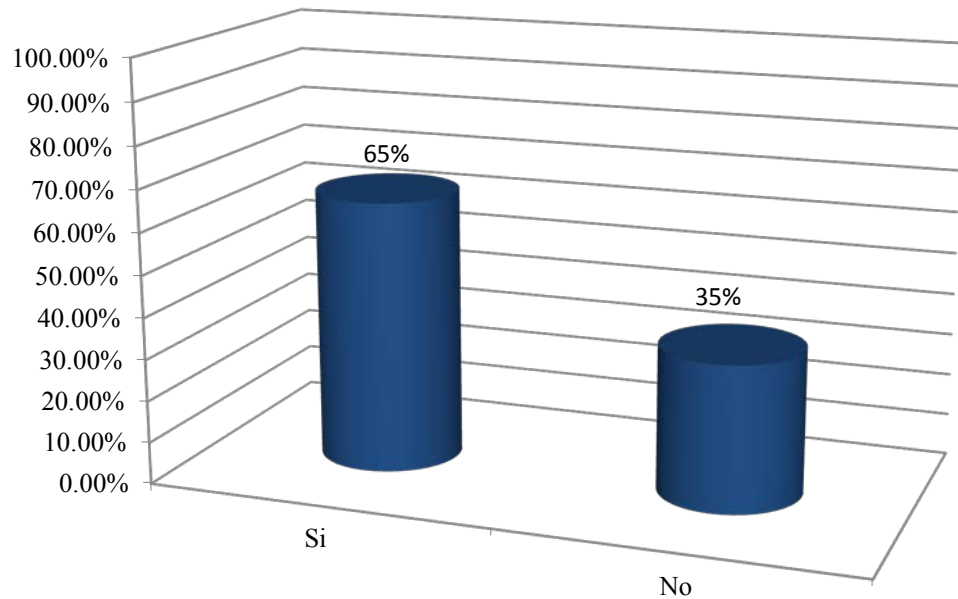
No he llegado tarde, soy bien puntual, siempre llego 15 o 20 minutos antes (#13).

En todos los fragmentos vemos como los patronos de las empleadas domésticas manejan las tardanzas de éstas desde quitarle las horas de trabajo hasta no decirle ni reprocharle nada por sus tardanzas.

Ausencias

Gráfica 21

Gráfica frecuencia ausencias



La Gráfica 21 muestra que la mayoría de las participantes si han tenido faltado al trabajo ya sea por motivo de viaje, por citas médicas, por cansancio u otras razones. A continuación el siguiente extracto narrado por una de las participantes y a lo que se expone cuando tuvo que faltar:

Cuando tengo que ir a una cita médica. Doña XXXX un día se me puso!! que disque teníamos que ponernos de acuerdo y le dije: Doña XXXX es mejor que yo venga con salud aquí, es mejor venir con salud aquí que acostada en la cama que no le puedo servir.. tengo que hacerme mis mamografías pq a veces uno con el trabajo y con el trabajo, lo sigue dejando. Ahora mismo estoy padeciendo de un dolor en la espalda, me saqué una placa, y por los chavos no he ido, tengo un negro en la espalda y me duele mucho.. a mí me chocó una motora el otro año y me atendieron en ACAA que no sé si fue ese choque, me dieron 15 terapias. Yo estaba buscando aquí que me hicieran un MRI venia cruzando por el lado de la AMA y la motora hizo (haciendo sonido con la boca, rrrrr) por

el lado de la AMA y yo jamás podía pensar que esa motora iba en contra del tránsito, hasta la cartera se quedó enganchada en el manubrio de motora imagínate.

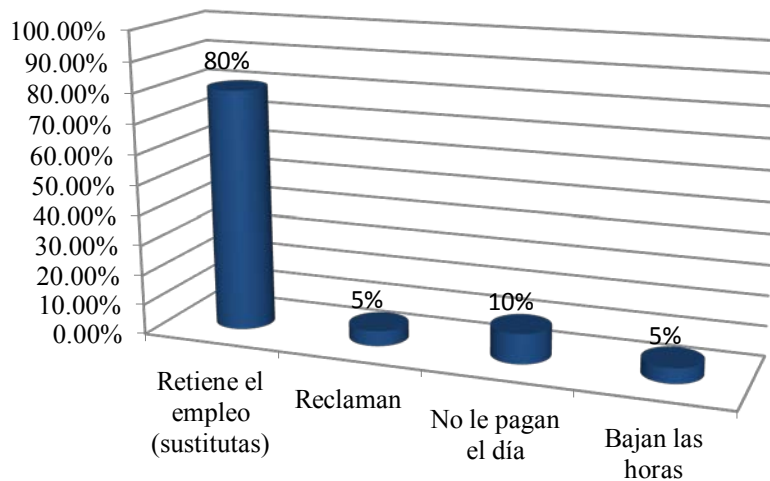
¿Y te ibas así a trabajar?

Ni un día siquiera, ni un día (se refiere a que no faltó ni un día). Tengo que operarme dos hernias aquí, (me enseña la barriga) y estoy pensando como lo hago, por que uno tiene que tener 2 semanas de reposos y estoy pensando como lo hago (#10).

Consecuencias de la ausencia

Gráfica 22

Gráfica de frecuencia consecuencias de la ausencia



En cuanto a la Gráfica 22 observamos que la mayoría de las participantes aun cuando se ausentan retienen sus empleos y las mismas buscan quien las sustituya mientras éstas se ausentan. Esta participante narra su experiencia sobre este particular:

Si yo he faltado, porque he tenido que ir a mi país, permiso me han dado, he faltado con permiso..me han dado permiso.

¿Y cuándo regresas de allá tienes el trabajo?

Igualito

¿Y qué haces cuando faltas buscas a otra persona que te suplante en esos días o ellos buscan?

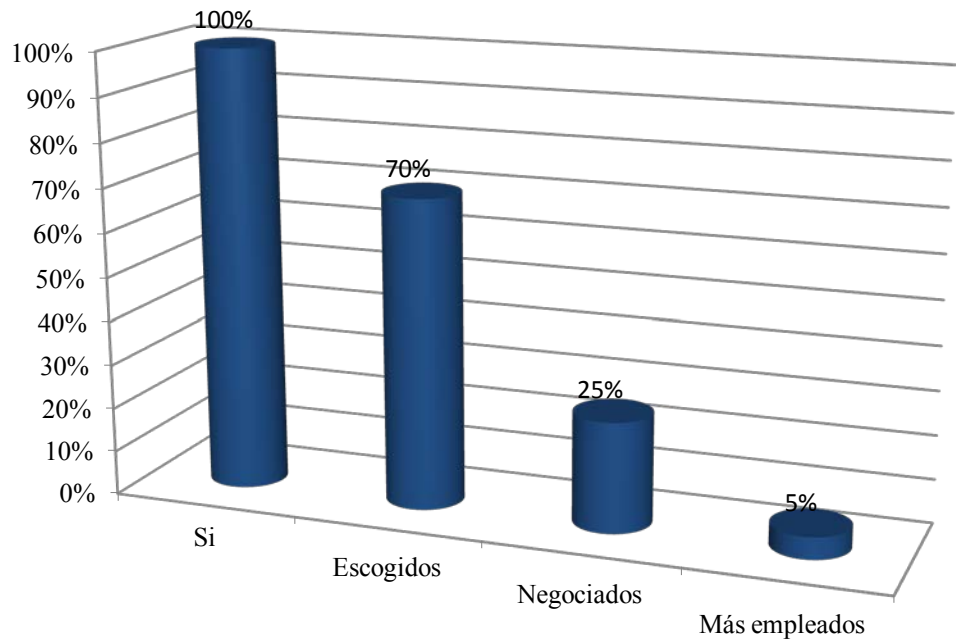
A veces he tenido yo que buscar a una persona, pero otras veces la buscan ellos, porque a veces ellos te preguntan, pero la mayoría de las veces ellos la buscan (#15).

Como observamos gran porcentaje de las entrevistadas conserva su empleo por lo que hay un porcentaje alto de retención, mientras que sólo a algunas de las participantes sus ausencias han tenido consecuencias mínimas.

B. Vacaciones

Gráfica 23

Gráfica frecuencia días libres a la semana y por qué los tienen



En la Gráfica 23, se observa que todas las empleadas domésticas tienen días libres a la semana y los mismos son escogidos por éstas. A continuación un ejemplo de las empleadas domésticas que llegaron a

unos acuerdos con su patrono respecto a los días libres y otra que tiene sus días libres porque hay más personas en la casa en donde trabaja:

Yo escogí mis días libres. Cuando yo viene prácticamente yo empecé lunes a viernes nada mas en ese tiempo estaba XXXX e hicimos unos arreglos que XXXX tenía que hacer, cosas entre nosotras y era 8 a 4pm y yo siempre tenía sábado y domingo libre y todavía lo tengo hasta que trabajos el weekend.

ok, que se siempre lo tienes y ¿por qué tu lo cogiste e hiciste los arreglos con la mama de la señora?

Si (#5).

Otra de las empleadas añade:

Me iba el viernes a las dos, pero yo iba llegando a mi casa casi como a las siete.

¿O sea, días libres como tal, era sábado y domingo?

Sábado y domingo.

¿Y te daban esos días libres porque tú lo pedias o ellos te los daban voluntariamente?

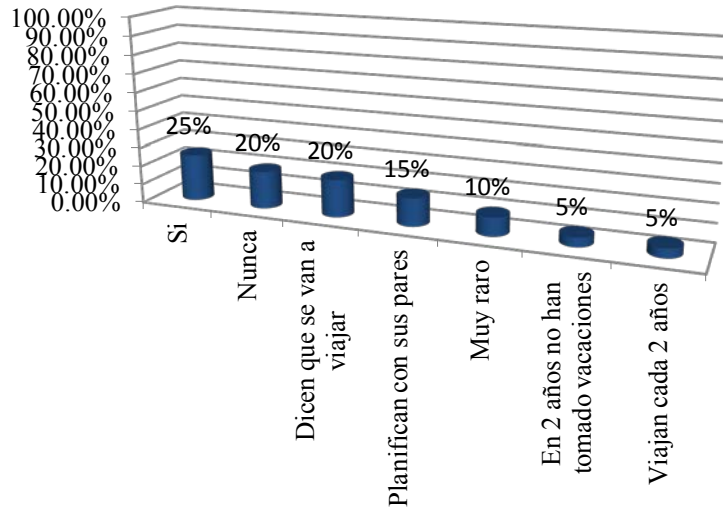
Porque había más personas para reemplazar, éramos cinco. Me iba yo y entraba otra a esa hora.

Ambos casos reflejan una disposición por parte del patrono para que las empleadas domésticas tengan sus días libres y puedan descansar.

¿Cómo haces para tomar vacaciones?

Gráfica 24

Gráfica frecuencia vacaciones y cómo hacen para tomar vacaciones



En la Gráfica 24 se observa la mayoría de las participantes si cogen vacaciones ya sea porque las negocian o las planifican con tiempo. La siguiente participante dice no tener vacaciones y que las coge por su cuenta pero no se las pagan:

A mí no me dan vacaciones!!! Las cojo yo, cuando me da la gana y cojo una semana y ni llamo, yo le digo: ¿ustedes no me la van a pagar verdad? a pues la cojo y ya.

¿Alguna vez te han dicho, XXXX tienes para diciembre una semana?

No. nunca

¿Tú te vas, te fuiste y ya?

Me voy. Y me preguntan y ¿qué pasó? Bueno me quedé descansando, me la pagan bien y si no también, pero nunca me la han pagado.

¿No sabes por qué nunca te han dicho mira cógete estas vacaciones?

Yo entiendo.. para que le limpie la casa todo el tiempo..

¿Cuándo te coges las vacaciones por tu cuenta ellos no te las pagan tampoco?

No, no, no me las pagan (#2).

Otra de las participantes relata que anuncia con tiempo cuando va a coger vacaciones aunque no se las paguen.

No, yo, tú sabes lo que hago dos o tres meses antes digo “busquen a una persona, busquen a una persona porque yo tal día voy a coger, y duro tres semanas, no me la pagan.

Eso te iba a preguntar.

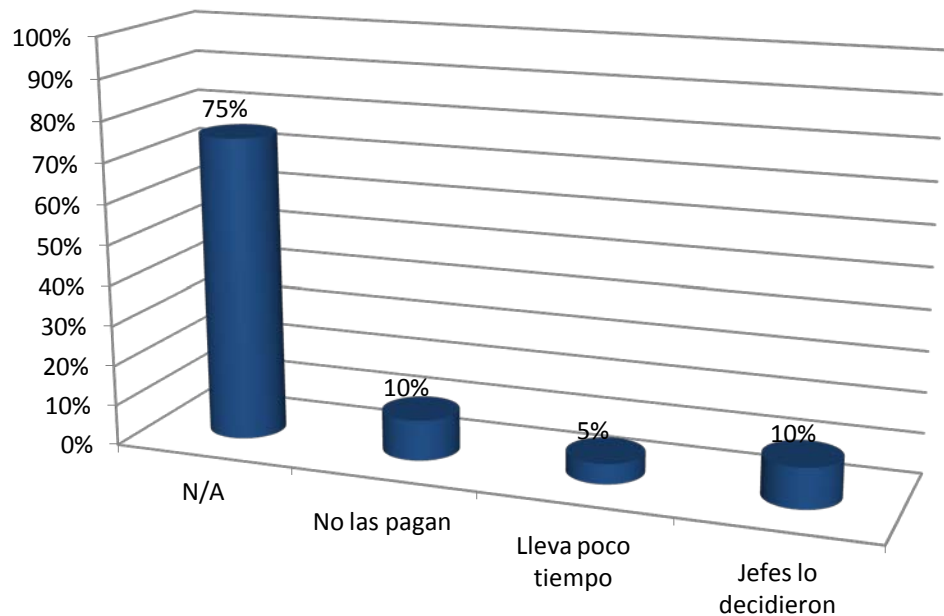
No me la pagan (#18).

De los hallazgos se desprende que estas llamadas “vacaciones” no son un beneficio marginal que reciben estas empleadas como parte del trabajo que desempeñan, ya que sus patronos en su mayoría no se las pagan y éstas tienen que costearlas.

Consecuencias si toma vacaciones

Gráfica 25

Gráfica frecuencia respecto al por qué no puede irse de vacaciones o que le sucede si se fueran de vacaciones.



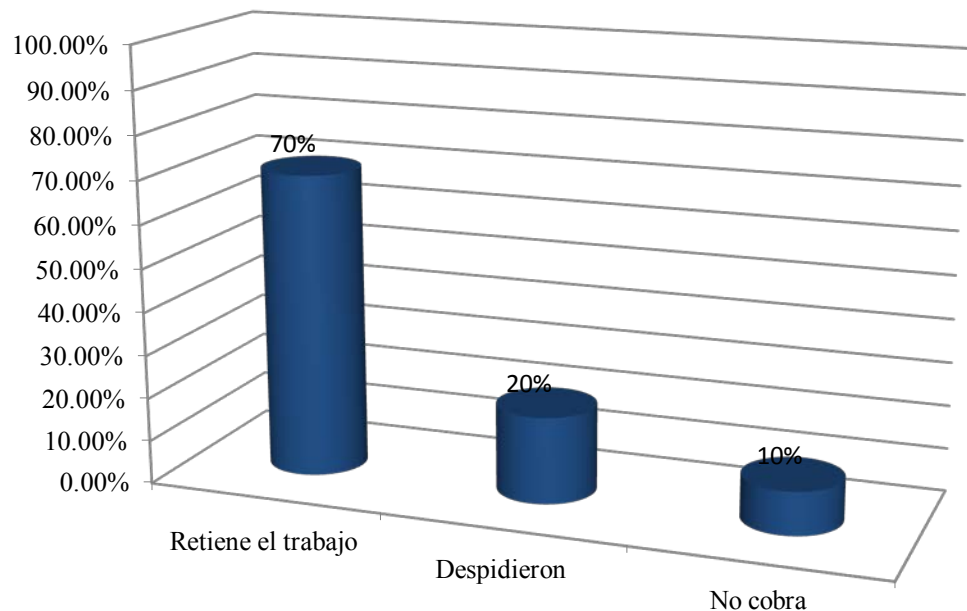
En la Gráfica 25 se observa que la menor parte de las participantes no cogen vacaciones porque en primer lugar sus jefes así lo decidieron y porque en segundo lugar no se las pagan. El siguiente relato muestra a una de las participantes que no coge vacaciones.

Mana, que no. Le dije Doña XXXX, quisiera que todos los días feriados cogierlos para no trabajar y me dijo “allá tú, pues sabes que no cobras”. Nunca he tomado vacaciones, eso quisiera yo bendito Dios, que me dijeran descánsate esas semanitas y que sean pagas.
¿Qué tú crees que pasara si te vas a de vacaciones? ¿Qué pasaría?
Me darían las vacaciones pero sin pagar y así no me conviene porque estoy esperando cobrar para pagar (#10).

¿Qué sucede con el trabajo?

Gráfica 26

Gráfica de frecuencia sobre lo que sucede con el trabajo



La Gráfica 26 muestra que la mayoría de las participantes retuvo sus empleos una vez regresaron de sus “vacaciones”. La participante expresa lo que sucede una vez ella llega de sus vacaciones de una manera muy particular:

Si me quedo con el trabajo. Yo llamo y le digo: ¿tengo el trabajo todavía? Y ellos me dicen ven. Hay 2 jefes míos los que eran matrimonio y se divorciaron a ellos yo le llegué a faltar 2 semanas y no los llamé. Cuando yo le digo ¿voy mañana? me dicen: “Ay si gracias ven”

¿Muy agradecidos?

Si. El jefe mío es mi bebé, ese es mi adoración.

¿Y no se busca a otra persona que le haga el trabajo, ellos se quedan ahí?

Si. A mi jefe yo le faltó hasta 3 semanas y ni lo llamo, él es que me llama, ¿Iris que pasó? Ah tengo muchas cosas que hacer después te llamo... pues ta bien te me cuidas (le dice el jefe)

¿ Y ya? ¿ Y tranquilo?

Ay gracias.. ¿voy mañana?, ¿tengo mi trabajo ahí todavía? (se ríe). Me dice: “sí, sí, sí muchacha, ven, ven por Dios”. Loco porque alguien vaya para allá a ayudarlo a trabajar.

¿Qué haces durante tus vacaciones? Si le podemos llamar así..?

Vacaciones.... dormir, descansar con mis fieras que ellos no le gusta que yo esté aquí en la casa.

¿O de verdad?

No.. Se sienten aborrecidos.

¿Cuándo estás?

Si porque y que yo peleo mucho

Bueno está la jefa en la casa y tiene que dar instrucciones..

Verdad que sí.

¿Y todos son adolescentes verdad?

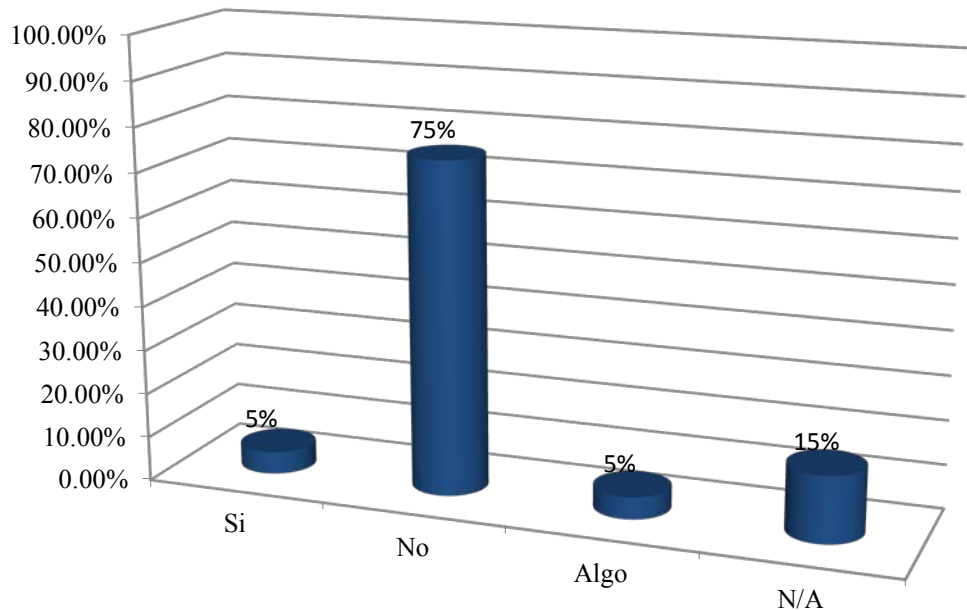
Si. El más pequeño es el tiene 14, esta 17, la grandota que tu viste ahí pa'19. Tengo una que está en la universidad ya, tiene 21 y uno en S.D. Ellos son los más chiquitos.

Si (#2)

¿Pago de vacaciones, sí o no?

Gráfica 27

Gráfica frecuencia si pagan o no las vacaciones



La Gráfica 27 muestra que a la mayoría de las participantes sus patronos no le pagan las vacaciones. En el siguiente fragmento la participante confirma que los patronos sí le daban dinero cuando estaba de vacaciones y que se iba a la República Dominicana a disfrutar con su familia.

A la cañona.

¿Cómo hacías? ¿les decías a ellos voy a coger vacaciones?

Tres o cuatro meses antes me tenía que anunciar “mira yo voy a coger quince o veinte días”. Ellos tenían que buscar arreglarse, ellos mismos.

¿Ellos te pagaban las vacaciones o te daban algo?

Me daban algo, me daban algo. Si a lo último ni me lo dieron cuando me botaron por esa tipa.

¿Y de las veces que te fuiste de vacaciones, tu trabajo siempre estaba ahí cuando regresabas?

Sí, eso sí.

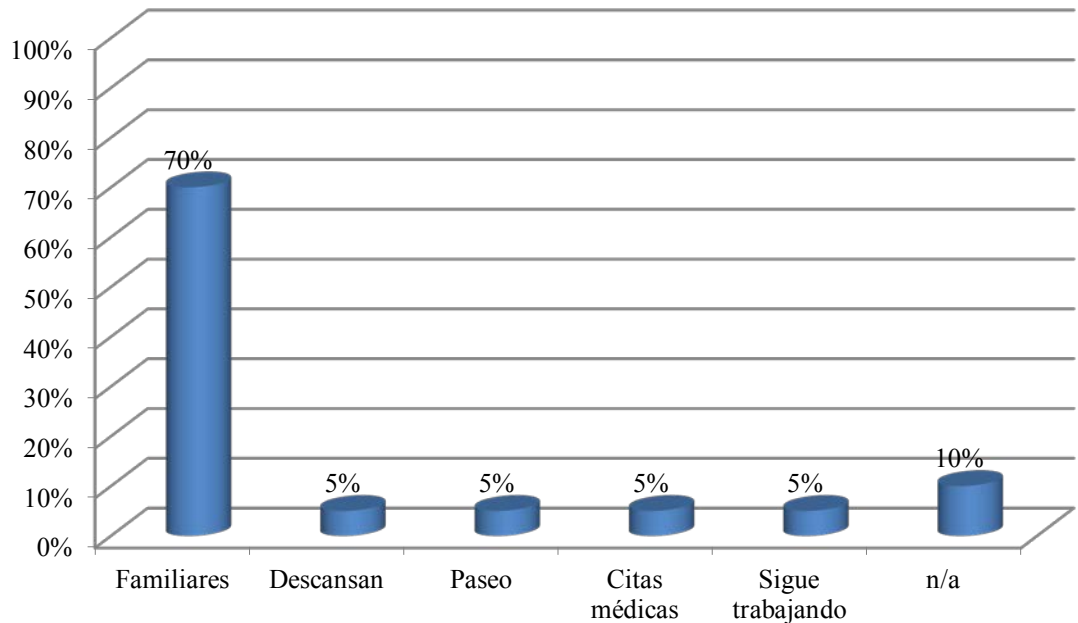
¿Y que tu hacías durante las vacaciones, te ibas para Santo Domingo, te quedabas?

Me iba para Santo Domingo. Nunca me quedé aquí, me iba para Santo Domingo (#18).

¿Qué hacen cuando cogen vacaciones?

Gráfica 28

Gráfica frecuencia respecto a lo que hacen cuando cogen vacaciones



En la Gráfica 28 se observa que la mayoría de las empleadas domésticas cuando toman vacaciones se van con sus familiares a la República Dominicana. El siguiente relato muestra lo que hace una de las participantes cuando se va de vacaciones:

¿Y durante las vacaciones que haces?

Me voy a Santo Domingo y hago citas médicas las que uno no puede hacer aquí. Allá saqué un plan médico para hacer todo eso allá.

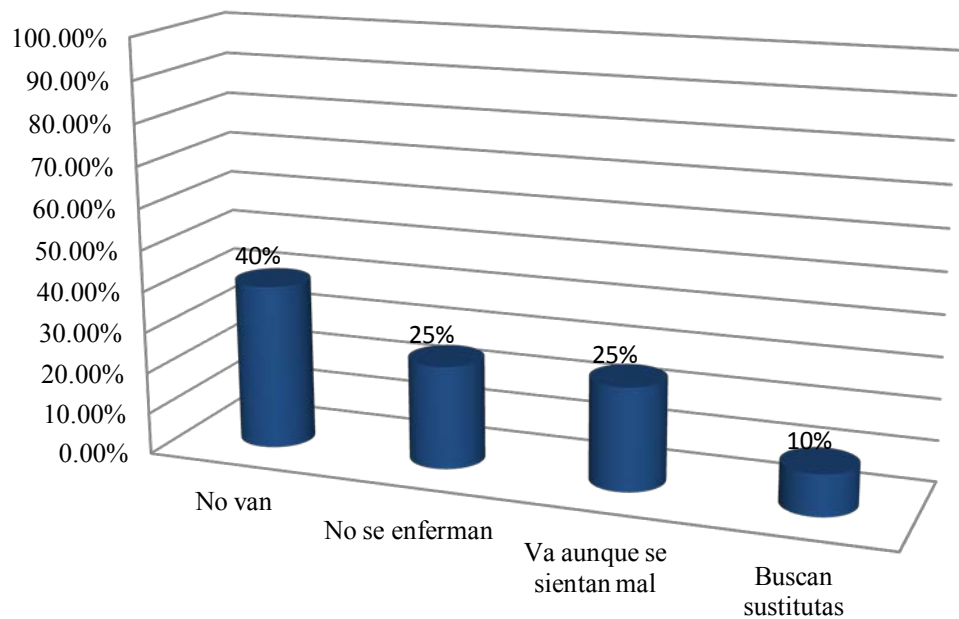
¿O sea que allá aprovechas y te haces todos los chequeos médicos...?

Si hasta dental tengo, aquí no tenía pero ya saqué uno también. Primero hablo con ellos (jefes) y después me voy (#14).

C. Enfermedad/ Accidente

Gráfica 29

Gráfica frecuencia sobre la enfermedad, que hace si se enferma, que haces con el trabajo y que consecuencias



En la Gráfica 29 observamos que las participantes cuando se enferman no van a trabajar pero buscan a alguien que le “aguante” el trabajo mientras se recuperan. A continuación algunos ejemplos verbalizados por las participantes respecto a si se enferman que sucede.

Le digo que no voy. Le digo que no puedo ir a trabajar y me dicen que está bien (#1).

Otra de las participantes añade:

Por enfermedad nunca he dejado de asistir, voy al trabajo siempre y trato de prevenir comiendo sano, ejercitándose para no enfermarme. Si me enfermo, no da los masajes, no ha tenido condiciones fuertes (#3).

Otra comenta que nunca se ha enfermado y lo expresa de la siguiente manera:

Nunca me enfermo. Bueno en estos días, no ya hace unos meses, un dolor de muela que yo viene aquí con ese dolor de muela y fui al dentista y volví y de verdad que no es por nada pero nosotros somos muy responsables en el trabajo y yo vine y fueron varios días y cargaba con un pote de ron para hacer buchets , cargaba con los medicamentos y clavos que tu lo masticas y GAD nunca me he enfermado como para faltar en otro tipo de trabajo tal vez hubiera pasado pero como yo se que aquí no hay personal pues yo trato.

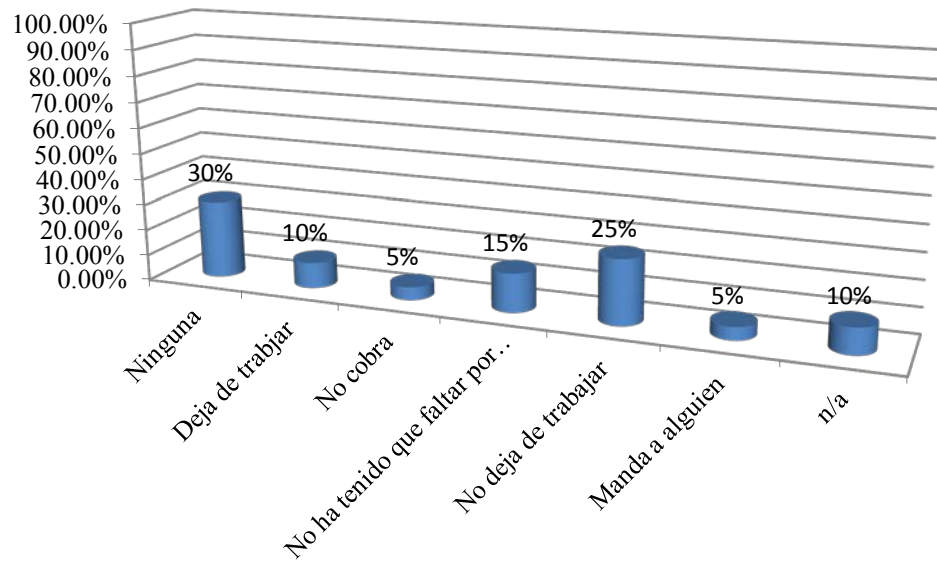
¿Si tuvieras que faltar tú crees que tuviera alguna consecuencia?

Bueno no, no creo. Así en términos generales y por conocimiento de mi hermana que trabaja en diferentes casas de familia de morena que fue la que me consiguió este trabajo y por lo que yo trabajé anteriormente en términos generales, yo tengo suerte con la patrona que me tocó, por hay otras que son tú ves que las personas se buscan un problema si no van y se enojan aunque no te digan nada, pero tú ves que se enojan si, que trae consecuencias que gracias a Dios (#5).

Consecuencias de la enfermedad

Gráfica 30

Gráfica frecuencia respecto a las consecuencias si la enfermedad es de un día



En la Gráfica 30 se observó que al ausentarse por enfermedad esto no tuvo ninguna consecuencia en el trabajo. También hay que resaltar que muchas veces cuando estas se enferman van a su trabajar sintiéndose mal. A continuación ejemplos de las respuestas dadas por las participantes:

Nada; yo no tengo problemas...hasta el hospital me ha pagado ella (#4).

Dejo de trabajar (#3)

Yo llamo, le digo que no me siento bien, que lo lamento y ya.

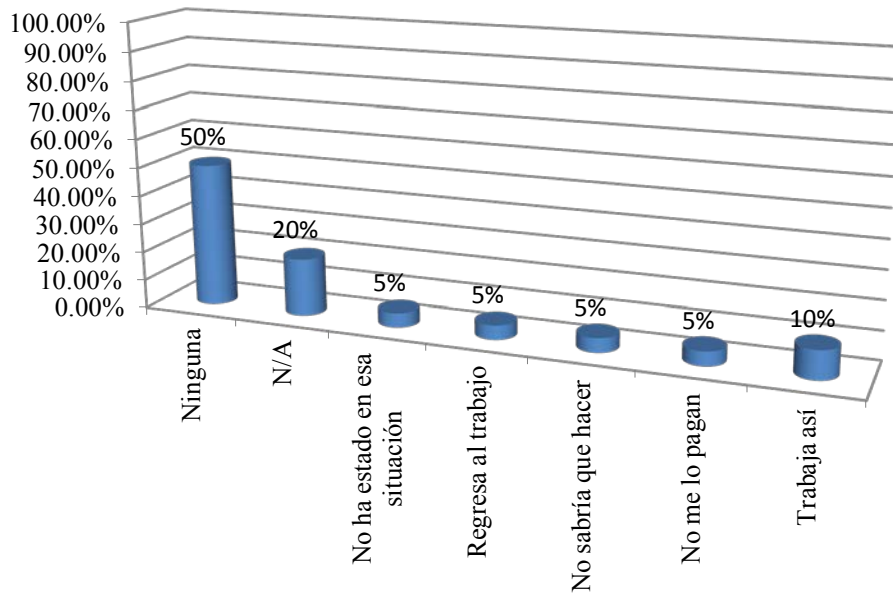
¿Se preocupan?

Si ella me llama, es muy raro si pero me llama (#20).

Consecuencias de la enfermedad prolongada

Gráfica 31

Gráfica de frecuencia en caso de que la enfermedad sea prolongada y qué consecuencias tiene en el empleo



En la Gráfica 31 la mayoría de las participantes manifestaron que de la enfermedad ser prolongada ésta no tiene ninguna consecuencia sobre su trabajo. A continuación presentamos algunos fragmentos de lo que sucede si las empleadas domésticas se enferman por un tiempo prolongado y las consecuencias de ello:

Ninguna tampoco, cuando llegue de mi enfermedad no pasa nada (#8).

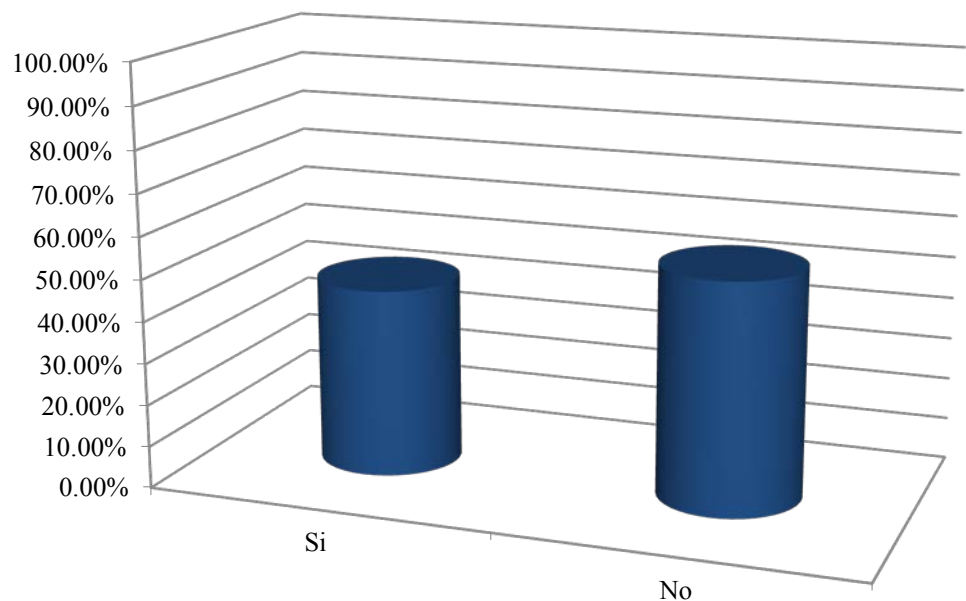
Otra participante añade:

He tenido que trabajar así y esa monga me ha agarrado sin yo tener nada, porque lo he cogido allí. Esperar a estos cinco días para cuando salga darle pal' médico, ay niña.
No niña, nada, nada que ver me lo pagan cash, para eso mismo, para tu sabes, para ellos no tener evidencia de nada que ver (#18).

Accidentes

Gráfica 32

Gráfica frecuencia respecto a accidentes en el trabajo (ej., cortarse un dedo, caerse etc).



En la Gráfica 32 se observa que la mayoría de las participantes no han tenido accidentes laborales. Mostramos diversos relatos sobre el particular comenzado por la que nunca ha tenido un accidente en el empleo:

Nunca ha tenido un accidente (#18)

Otra participante manifiesta haberse caído por las escaleras de la siguiente forma:

Cada vez.

¿Qué te ha pasado?

Iba de camino a bajar en una escalera, me resbalé y me caí hasta abajo, sentí que la espalda, por eso es que me duele algunas veces

Ok, ¿y ellos se enteraron de lo q te pasó?

Si, ellos estaban

¿Y cómo reaccionaron ellos?

Ella se asustó pero nada más.

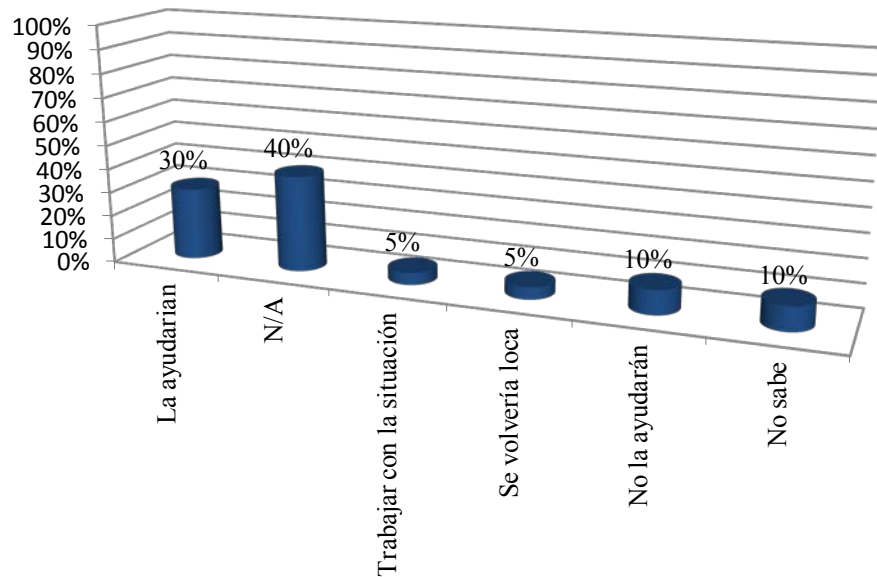
¿Y no te dijeron vamos a llevarte al médico?

No, nada más (#20).

¿Qué pasa si ocurre un accidente en el trabajo?

Gráfica 33

Gráfica respecto a lo que sucedería en el trabajo si le ocurre un accidente



En la Gráfica 33 las participantes indicaron que en caso de que éstas tengan un accidente sus patronos las ayudarían. La siguiente participante opina lo siguiente si le sucediera algo y cuál sería la reacción de su jefa:

Se volvería loca (se rie).

¿Y cómo crees que ella procedería?

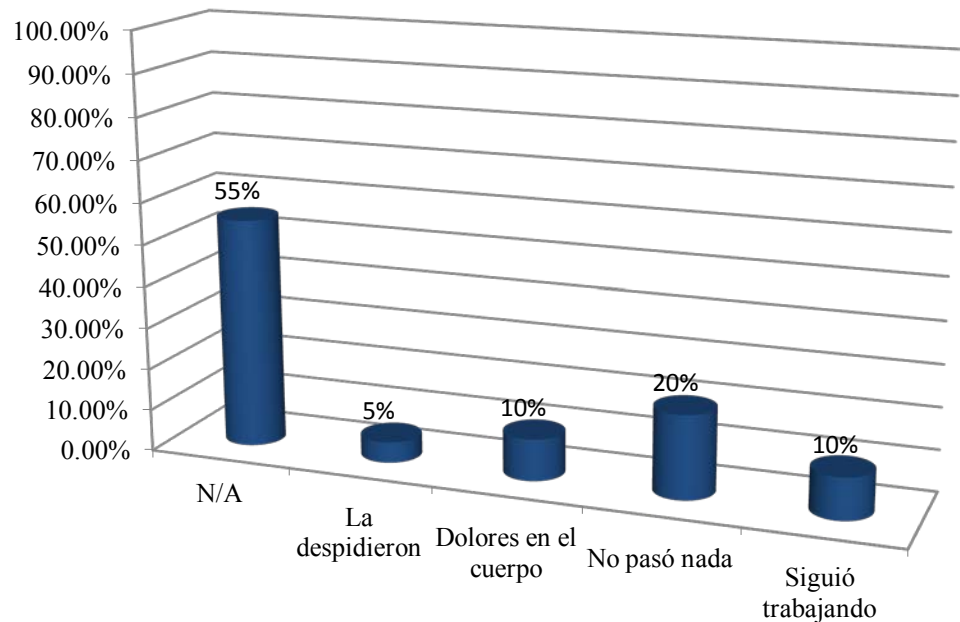
Creo que ella llamaría a todo el mundo..Si ella me llevaría al hospital, correría con los gastos.. ya lo hizo. Una vez pasé por una situación de salud y ella se encargó de todo aunque no haya sido en horas laborales
¡Qué bien! hay que replicar ese modelo

Es que ella tiene raíces de allá y no le gusta el trato que le dan a las empleadas y ella trata de hacerlo diferente. Todas las que trabajamos con ellas que somos dominicanas y que trabajamos en el trabajo doméstico, ella nos trata igual, no tiene... Definitivamente que uno necesita que traten a no como lo que es, como ser humano (#9).

Consecuencias del accidente

Gráfica 34

Gráfica frecuencia respecto a las consecuencias del accidente



En la Gráfica 34 observamos que en la mayoría de los casos no aplica puesto que no han tenido accidentes en el ambiente laboral. En el siguiente caso la participante indica que a raíz que el accidente que tuvo todavía siente dolores en el cuerpo:

La otra vez fue que me caí ahí mismo de 8 escalones para abajo.. y tampoco fue nada.. no te veo nada .*¿Y cuándo te caíste por las escaleras, me imagino que al otro día estabas machucada verdad?* Todo esto por aquí negro, negro (se mira el muslo). *¿Y fuiste al médico y eso?*

Si me tiraron placas pero nada. Si ellos llegan a ser otros me dicen:“XXXX vamos a bregar aquí”. No, que eso no fue nada, *¿Como si aquí no pasara nada?* so, nada más te estoy hablando de una sola. Los otros dos no.

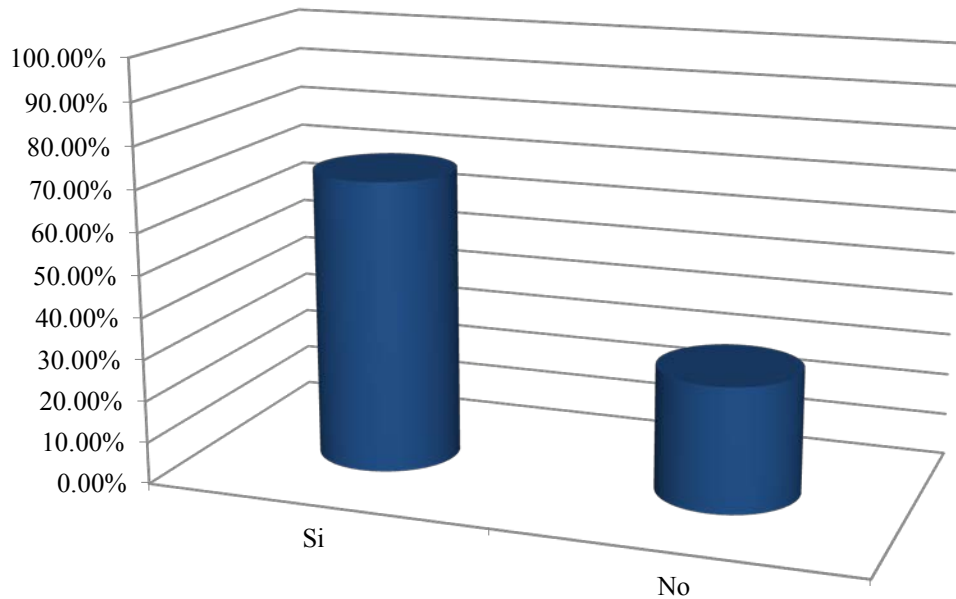
¿Al otro día fuiste a trabajar?

Sí con dolor. Si, y al otro día fue que el esposo de XXXX tenía que llevarme para el Condado para mi otro trabajo, tenía la goma vacía, y una mujer que no sabe cambiar ni un tanque de gas para más decirte, me pongo yo disque a ayudarle, por no perder mi trabajo, me pongo a cargar la goma y poner la otra. Bueno yo todavía estoy padeciendo de este lao' y eso fue hace como 2 años (#2).

D. Situaciones de conflicto

Gráfica 35

Gráfica de frecuencia se le ha roto algo en el trabajo



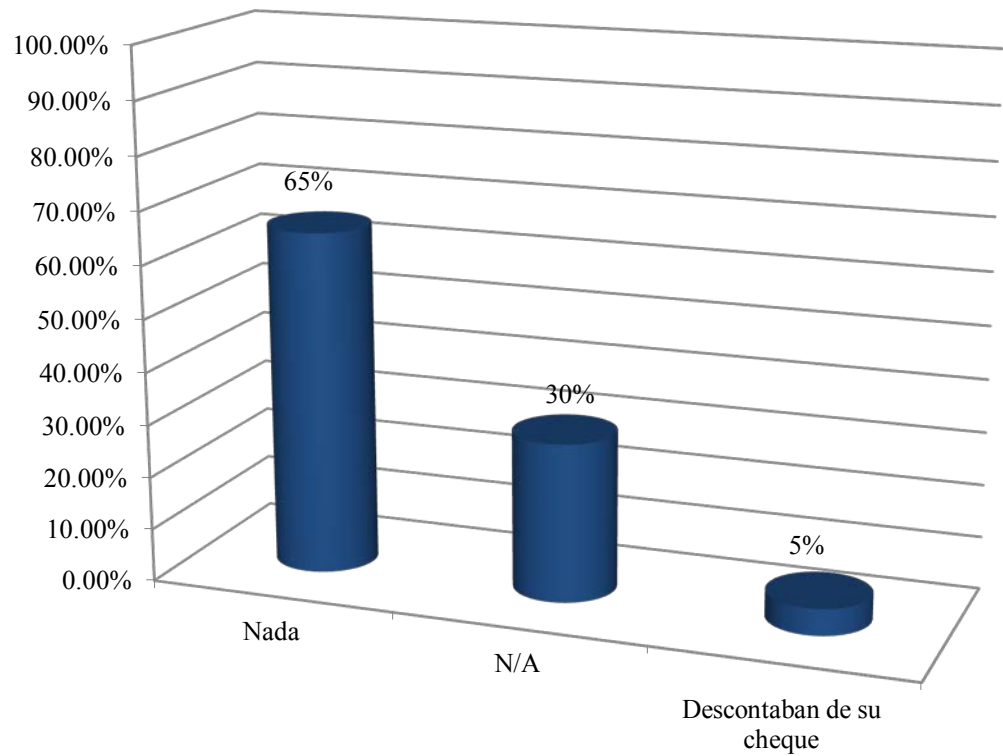
En la Gráfica 35 se observa a un número significativo de las participantes a quienes se le ha roto algo en el trabajo. La siguiente empleada doméstica relata lo que le sucedió cuando se le rompió una copa en el trabajo.

Sí, no ha pasado nada, a Doña XXXX le rompí tres copas preciosas que las compró en las Vegas y me ha dicho que ni te hablo (#13).

Consecuencias

Gráfica 36

Gráfica de frecuencia respecto a lo que sucedió cuando se le rompió algo a las empleadas domésticas



La Gráfica 36 muestra que en caso de que a las participantes se les rompa algo en el lugar de trabajo no pasa nada. A continuación la participante narra que hace en caso de que se le rompa algo en la casa donde trabaja.

Sí se me ha roto, no hay q pagar pero yo lo he pagado. A principio cuando llegué aquí yo no sé si es que XXX era muy cuidadosa, pero yo veía que a XXXX si se le rompía algo lo traía, yo no sé si era que ella era muy cuidadosa o por la experiencia y XXXX cogía como actitud. Y es más, tenía un tiempo que ella tenía como una lista y no decía nada, pero XXXX a había visto y yo también como que en las cosas que de tal tiempo a tal tiempo se han roto, y no es que sean cosas que uno haya roto que a lo mejor por el tiempo, y ella llevaba una lista que hacía a uno sentirse.... Yo

una vez compré una licuadora una de esta Oister de esas que son caritas y llegué a comprársela y cosas así que ella en su momento cuando lo veía como que decía por qué, pero lo veía ahí y se hacía la... bueno me imagino que decía bueno por lo menos lo compraron (se ríe) porque ella es jodona pa' eso, no te regaña pero tú ves que se pone así, no le gusta obviamente. Si pero hay cosas que..eso le pasa a uno en la casa.. ya con el tiempo y dependiendo de lo que sea yo digo ayy. Ya tú vas cogiendo confianza, pero si hay veces que sí y parte de eso traigo cosas (#5).

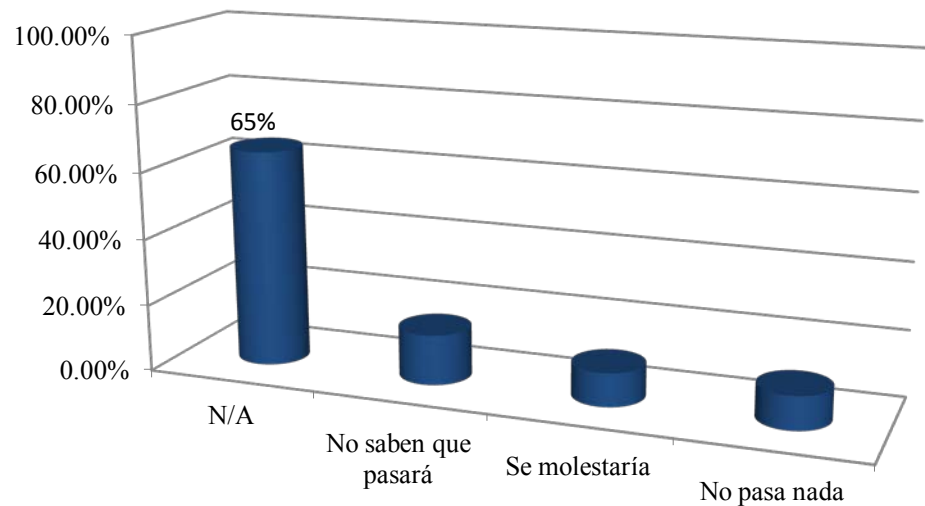
Otra de las participantes añade:

Ella hacia un conteo de todos los platos y las cucharas que esta señora usaba eran vajillas y cucharas en plata que los limpiábamos con unos polvos que ella compraba. Y tú sabes que cuando uno servía una comida era una bandeja y tu desesperado porque ella decía "hay me duele, corre" tú desesperado, cogías la bandeja y plas.. plas.. se iba la bandeja, estaba en el zafacón. Se iba la cuchara y todo el plato (#8).

Si se rompe algo accidentalmente

Gráfica 37

Gráfica de frecuencia en caso de que se le rompa algo accidentalmente



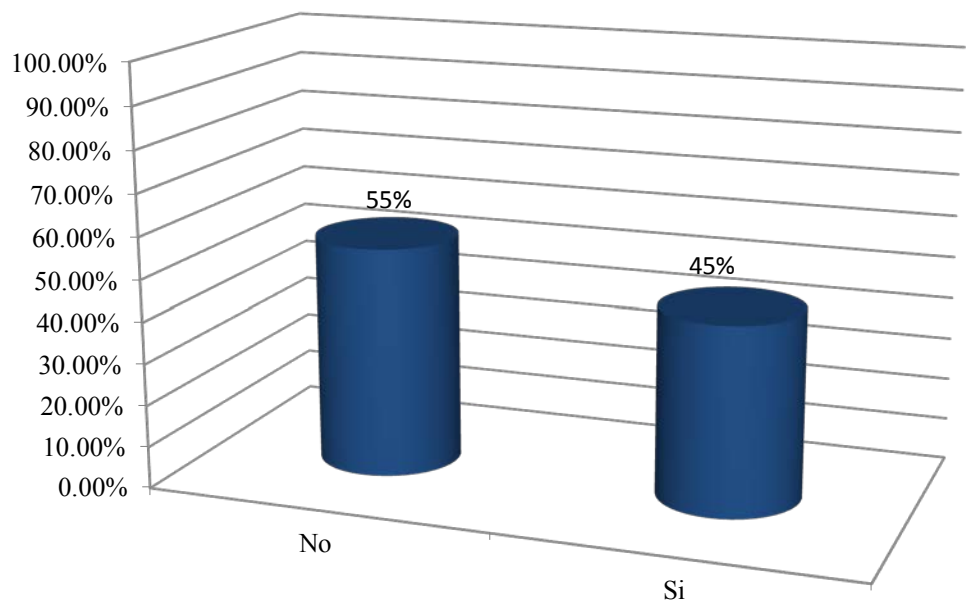
La Gráfica 37 muestra que en este caso no aplica ya que a la mayoría de las empleadas no se les ha roto nada en el trabajo. Una de las participantes expresa su pensar de la siguiente manera:

Depende de lo que digo yo, si es una plato barato, cualquiera se puede caer, no sé, no creo.. pensar lo que está en la mente de otro es difícil, a veces una piensa una cosa y sale otra, la realidad es otra cosa (#17).

¿Qué sucede si su jefe le pide algo que no puede llevar a cabo?

Gráfica 38

Gráfica de frecuencia respecto a lo que sucedería en caso de que el jefe pida algo que usted no pueda llevar a cabo (ej. levantar algo pesado, caminar largas distancias, ir al supermercado)



La Gráfica 38 muestra que a la mayoría de las empleadas domésticas sus jefes no les han pedido llevar algo a tareas fuera de lo que les corresponde. A continuación un relato de una de las empleadas domésticas quien expresa que nunca le pidieron nada pero en su relato indica lo contrario.

Nunca. Lo único buscar medicinas en la farmacia cuando iba de camino al trabajo y luego tuve que coger otra guagua para llegar

al trabajo. Pienso que no es mi responsabilidad, que no está dentro de mis funciones (#3).

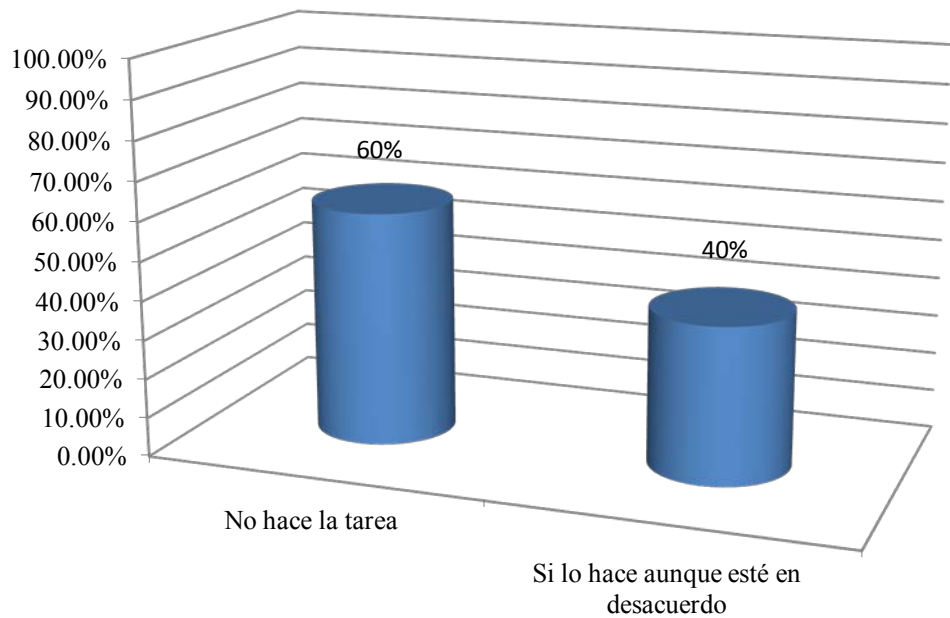
Otra de las empleadas plantea que ha tenido que hacer cosas que no le corresponden:

Si he tenido que hacerlo si, cosas que no me corresponden a mí. He tenido que hacer cosas que le pertenecen a enfermeras o doctores porque como yo soy la responsable de hacerlo porque estoy ahí. Eso fue lo que yo le dije a la sobrina de doña XXX esa señora era millonaria, para vivir \$300 viviendo ahí me la tenía que comer desde la mañana y entonces esa señora sufría de un estreñimiento que se ponía como que se iba a morir y me llamaba y me decía ven XXXX ven que tu eres la única que puedes. Me tuve que poner unos guantes para que le sacara toda esa mierda que tenía ahí, 3 guantes, creo que era el “ensure”. Mira mi’ja yo tuve que...
...(suspira). En el testamento de ella, ella dejó un millón de dólares para cada sobrina, y yo de lo que ganaba allá tenía que comprar para tener mi juguito, porque esa vieja no quería comprar nada, me daba \$20 dólares para que le comprara “ensure” y le tenía que comprar esto y lo otro y me tenía que sobrar dinero, muchacha, pero yo le decía: Doña XXX dese sus gustos, ¿a quién es que usted le está dejando esto?.. y me decía: ¡déjame intrusa!! (se ríe) y así es,, le dije a la sobrina que lo que me pagan me lo tengo que comer y lo que gano lo tengo que consumir y entonces mensualmente del dinero la sobrina me daba \$200 pesos para que yo le comprara la comida

Riesgos en la tarea

Gráfica 39

Gráfica de frecuencia en caso de que entienda que la tarea asignada es demasiado riesgosa para salud, lo haría si o no.



La Gráfica 39 muestra que la mayoría de las participantes no harían la tarea si entienden que es riesgosa para su salud. Una de las participantes expresó que asume el riesgo:

Lo asumo, no lo encuentro adecuado, Uno no quiere decir que no, quiere que se mantengan contentos, es un juego psicológico, lo usual, regalos etc. (#3)

Otra añade:

No lo hago, le busco a alguien que la haga (#9)

Y otra expresa que:

Casi siempre lo hago aunque lo haga la primera vez, no lo vuelvo hacer la segundo.

¿Porque lo haces la primera?

Por no decirle que no, pq si no me quedo.

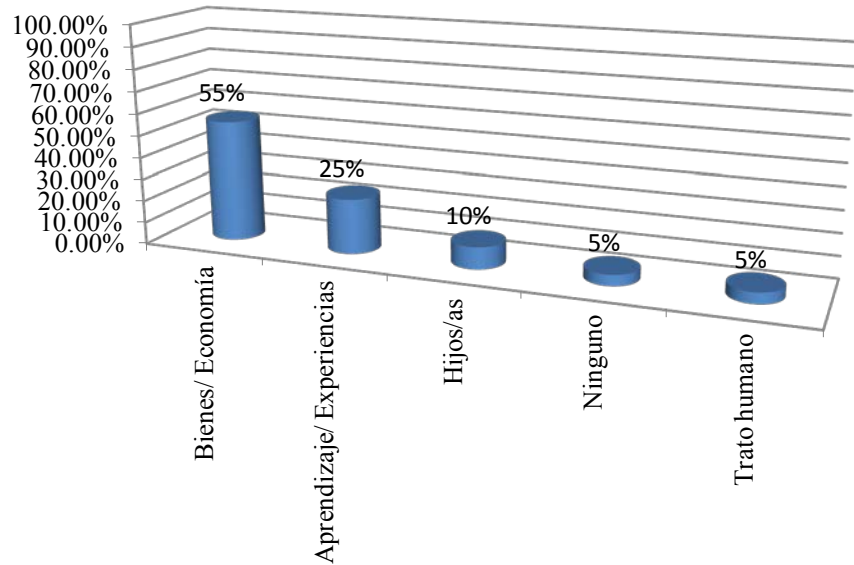
¿Por ejemplo lo de limpiar a los señores?

Si en ese yo entré para cuidarlos a ellos. De ahí salí con discos herniados y todo porque él era fuerte, el era heavy, y tenían el lifting, tenía la grúa, lo levantaba, enganchaba, lo bañaba y después volvía a hacer lo mismo..., era de todas manera el era fuerte (#19).

E. Otros beneficios/desventajas

Gráfica 40

Gráfica de frecuencia respecto a los beneficios obtenidos



En cuanto a los beneficios que se muestran en la Gráfica 40, la mayoría de las participantes indicó que mayores beneficios que han obtenido de su trabajo han sido bienes como sus casas y el dinero devengado en este. A continuación mostramos diversos relatos respecto a las ventajas que las empleadas domésticas han obtenido del trabajo que realizan:

Me gusta me trabajo. Ya me hice mi casa en SD, quiero comprar casa aquí y comprar otra casa en la capital y mis vacaciones, tengo mis hijos le regalo. En mi trabajo le regalo regalos a algunos (#1).

El aprendizaje que he tenido con el envejeciente, me he sentado a estudiar. Ha sido una escuela. El valor del trabajo, un trabajo invaluable, lo hago con mucho amor. He tenido muchas lecciones con los envejecientes. He aprendido a valorar todo lo que se hace, estudiar, entender cosas con más claridad, mas libertad. No tiene paga el trabajo. Tener otra visión del trabajo y del ser humano. Valorar el trabajo

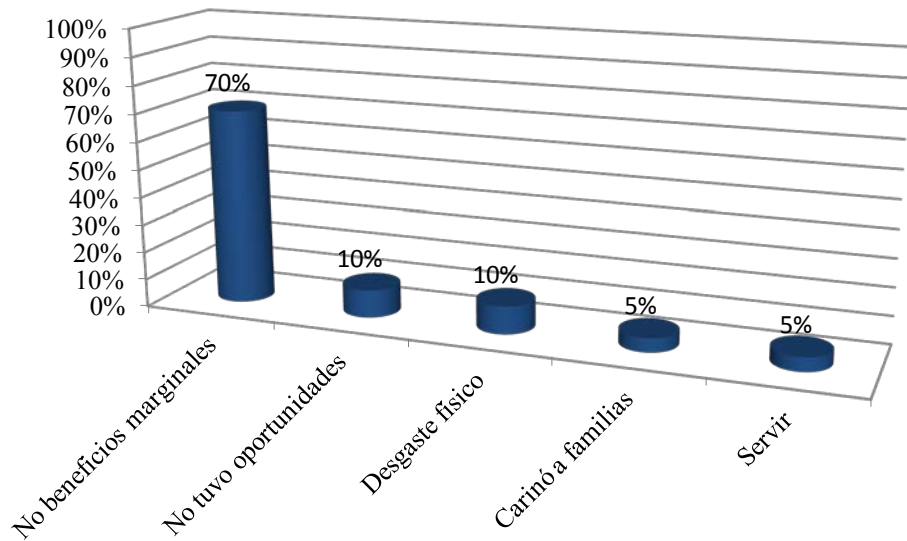
que hacemos. Cuando uno maltrata lo hace contra uno mismo. Me molesta la injusticia (#3).

Pude traer mi nena, pude traer mis hijos y es lo que ayuda a mi a pagar agua y luz, yo estoy sola (#4).

Desventajas

Gráfica 41

Gráfica de frecuencia respecto a las desventajas del trabajo



En la Gráfica 41 las participantes expresaron que no obtienen beneficios marginales (seguro social, vacaciones, días por enfermedad, etc.) del trabajo que realizan lo cual representa una desventaja en su campo de trabajo. En el siguiente fragmento una de las empleadas domésticas expresa las desventajas en cuanto al trabajo que realiza:

No tiene beneficios, ni vacaciones pagas, no respeto por los seres humanos. Hay mucho discrimen, discrimen contra la mujer, negros, dominicanos, aparte de la integridad. Se ve al dominicano como un ser inferior por su nacionalidad, se valora más el coeficiente intelectual que tenga. Lo que se valora es el intelecto no la inteligencia emocional, eso disminuye cuando la persona que trabaja disminuye su faena y hace cosas premeditadas por el maltrato que recibe, por ejemplo, a la mejor una sopa que haga, etc. La persona obviamente va a velar por sus intereses, se activa su mecanismo de defensa ante el trato de inferioridad. Hay gente que actúa de acuerdo a su conciencia. No valoran la parte humana, ni por la salud, no te valoran por quien eres, si no por lo que haces. El trabajo que uno realiza no es valorado, no por el que lo hace ni por el otro. En el trabajo nos tenemos que respetar a nosotros mismos para que otros nos respeten. Molesta la injusticia. Es importante el servicio que se le da a los viejitos. Los familiares deben ser más responsables con estos. Los cuidadores deben cuidarse a ellos mismos, los padres, hijos cuidar el entorno (#3).

Otra participante opina que las desventajas son:

Muchísimas porque servir es lo más terrible que hay. El trato humano es bueno, lo que sea, pero somos humanos y en muchas ocasiones tu eres el huevo y ellas son las piedras porque ellas son buenas y todo, pero hay que hacerles el trabajo. Te pagan y son exigentes. Te digo sea lo mal o lo bien, ellas van a lo de ellas. Yo he llegado allí sintiéndome mal y ellas ni me escuchan y yo así servía, pero hay el mismo demonio. Ese día es que te ponen más cosas. Yo he llegado casi muriéndome, ah yo quiero tal cosa, está bien dígame. Y yo lo hago. Y muchos que son así servir o no servir. Servir es lo más fuerte que hay, muchacha. Y más cuando hay dinero por el medio, ellas te dicen “yo te pago tu dinero y tú me haces el trabajo”. Y lo peor es que si tú te quejas antes ellas se sienten mal. Y yo no soy una quejona, porque mi mamá me enseñó como una muchacha trabajadora, con mucha delicadeza. Mira mi mamá también se divorció de mi papá cuando mi hermanito tenía un año. Mi mamá es maestra y supo bregar con los muchachos. Ella estuvo trabajando toda la vida y mi mamá también. Yo cuando veo, que levantan una casa, yo la levanto cuando yo pueda. Me ha tocado, bendito sea Dios. Yo los mantenía y mi niño tenía su niñera, así es la vida. En el camino te vas a encontrar piedrecitas porque el camino, te dan, como dice la palabra te dan el ciento por uno, pero con tribulaciones. El ciento por uno el Señor le da al que lo merece. Pero te lo da con tribulaciones, lo que pasa es que esas

tribulaciones tú te las puedes llevar con alegría y con paz. Pero no te quita las tribulaciones (#13).

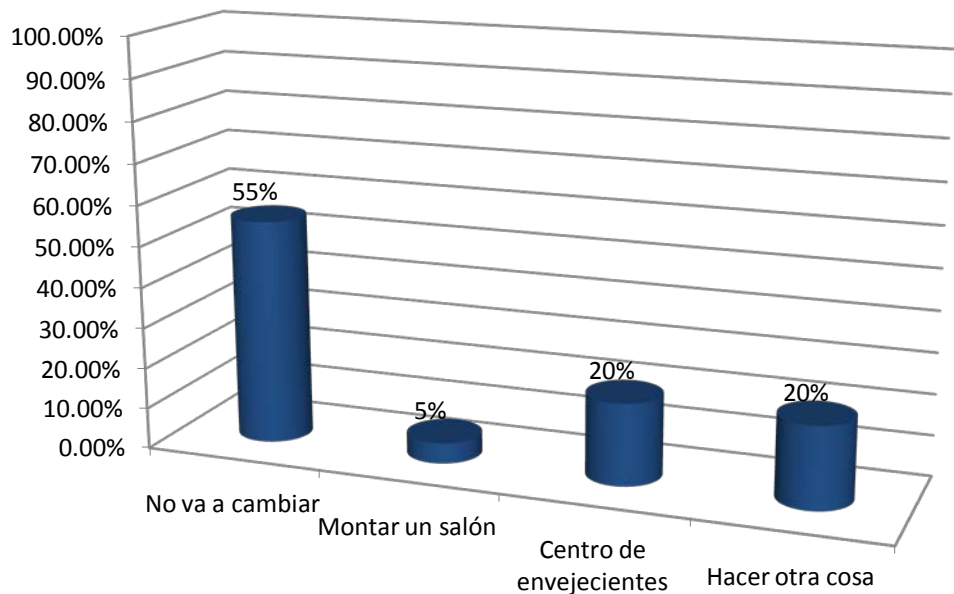
Además de que:

No hay seguridad, si se muere un paciente se queda sin trabajo y tiene que buscar otro. No hay liquidación en caso de morirse alguno. Ningún beneficio, las leyes no le aplican a las empleadas domésticas. Los empleados deben hacer valer el trabajo que hacen, ellos(los jefes) le pagan porque los necesitan. Si las personas tuvieran el tiempo los cuidaban pero como no tienen tiempo nosotros nos hacemos cargo de los envejecientes. Debería de haber una unión de empleadas domésticas para establecer un mínimo de pago por horas que trabajen (#6).

Cambios dentro de su situación laboral

Gráfica 42

Gráfica de frecuencia respecto a los cambios que esperan las empleadas domésticas dentro de su situación laboral



La Gráfica 42 muestra que la situación laboral para las participantes no va a cambiar. En los siguientes relatos veremos similitudes en cuanto a lo expresado por las empleadas domésticas y lo que piensan sobre su situación laboral:

Por un tiempo seguirá igual..hay que educarse, buscar otro nivel de escolaridad. No hay reglamentación, no está organizado, la vida da lo que uno genera. Los empleados no tienen responsabilidad. El status es una limitación dentro del trabajo (#3).

Otra de las participantes opina que quiere:

Hacer otra cosa,

¿Cómo qué?

Tener mi propio negocio, administrarlo yo misma (#9).

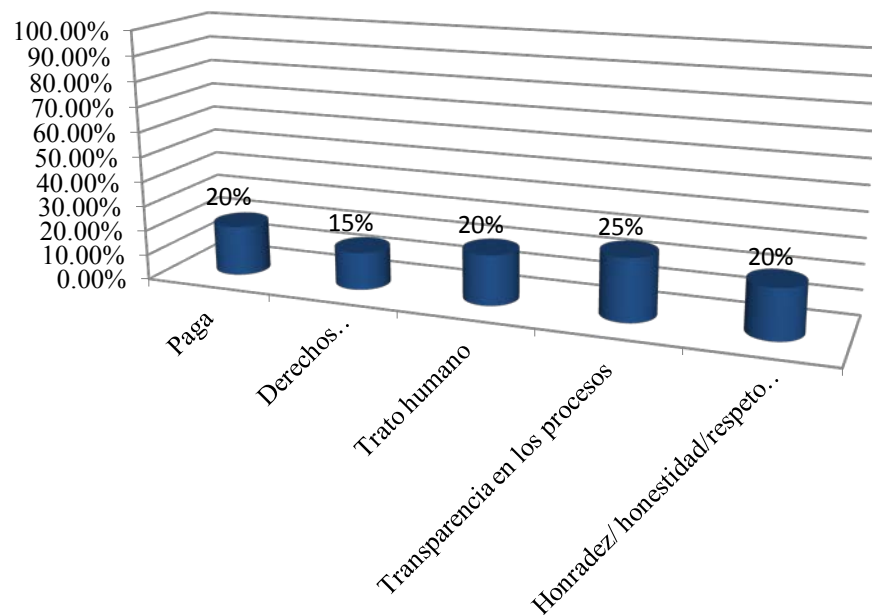
Otra de las participantes no es tan optimista en cuanto a su situación:

No creo, ya van varios años y siempre es la misma chavienda todo el mundo. Ya sé que estos años trabajando como entraste salieron y na de na, igual como entraste, te fuiste, no veo ningún beneficio (#17).

Condiciones laborales

Gráfica 43

Gráfica de frecuencia respecto a los aspectos que consideran importantes conocer las empleadas domésticas sobre las condiciones laborales de los migrantes en Puerto Rico



En la Gráfica 43 las empleadas domésticas expresaron que debe permear un ambiente transparencia en los procesos de contratación. Para la mayoría de las empleadas domésticas debe haber transparencia:

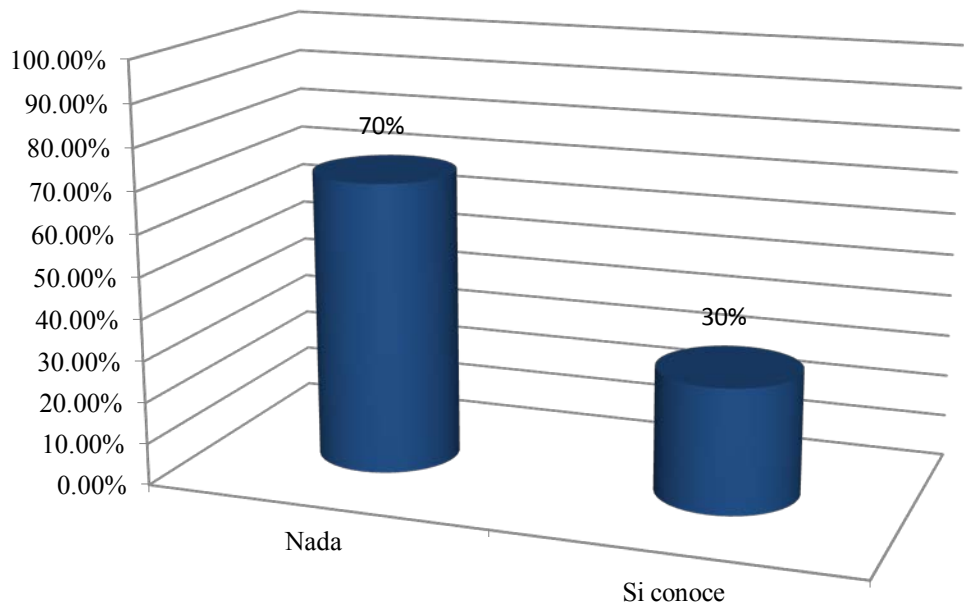
Ser honrado, honesto, respetar, confianza, descuento del seguro social (#7).

Que sean honrados ya que le dan una confianza, que sean honrados es lo más importante (#10).

Conocimiento de leyes laborales

Gráfica 44

Gráfica de frecuencia respecto al conocimiento de las empleadas domésticas sobre leyes de trabajo



La Gráfica 44 muestra que la mayoría de las participantes desconocen sobre leyes laborales. En los siguientes fragmentos mostramos lo que conocen las empleadas domésticas sobre leyes laborales:

Si conozco. Tiempo de almuerzo,,. meriendas, vacaciones etc.
(#6)

Otra empleada doméstica añade que los patronos:

Ellos nos cometen atropellos, porque nos tratan.. que paguen tu seguro social de que te paguen el plan médico, si no te pueden pagar completo, la mitad. Y tu Seguro Social es lo más importante, porque el día que tu estés viejito, aunque el gobierno te de algo, pero por lo menos tu cobras los chavitos que trabajaste, por caída, por enfermedad, que te den

vacaciones, y también una compensación de un regalo que sea por un tiempo objetivo que también, ellos te preguntan si te hacen regalos, dan algún bono o así (#8).

Otra de las empleadas reconoce que:

No mucho...hace un tiempo buscando en internet una información me encontré con que las empleadas domésticas no tenían derecho a vacaciones ni a enfermedad, en eso estamos, y eso está mal.. Nosotras trabajamos mucho y a veces en 5 casas diferentes en todos los días de la semana y le meten horas diferentes .. y eso es otra cosa, si se van una semana de vacaciones, se van a costa de ellas, porque no se las pagan u tienen el problema de cuando regresen ya la Sra. se ha conseguido a otra. A mi no me ha pasado, pero conozco historias. Deberían pasar una ley que le permita a las empleadas domésticas tenga por lo menos 1 semana de vacaciones.

¿Tu entiendes que deben estar cobijadas por la ley y seria mucha mejor...por los descuentos etc...?

También...q estuvieran cubijadas por la ley pq tendrían sus beneficios (#9).

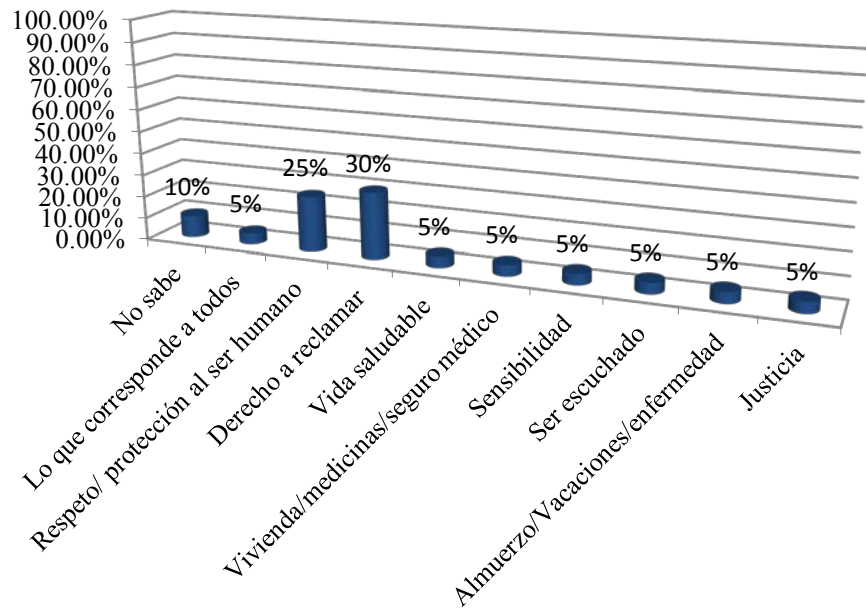
Otra opina que las leyes laborales son:

8 horas de trabajo, un sueldo mínimo (#12).

Derechos humanos

Gráfica 45

Gráfica de frecuencia respecto al conocimiento que tienen las empleadas domésticas sobre derechos humanos



La Gráfica 45 muestra que la mayoría de las empleadas domésticas entienden que los derechos humanos es el derecho a reclamar que éstas tienen. Lo plantean de la siguiente forma:

Lo que le corresponde a todos universalmente la libertad, alimentación, salud, reconocimiento de todo lo que nos corresponde (#3)

Otra de las entrevistadas sostiene que los derechos humanos es:

Reclamar que no los abusen y los maltraten. Yo entiendo por derechos humanos, que es reclamar el derecho humano de no dejar que te atropellan, que lo abusen, que lo maltraten, porque no importa que no sean de este país, todos somos seres humanos. Y también como yo digo, como habemos muchos dominicanos aquí, hay muchos puertorriqueños

en mi país, que llegaron en un tiempo para emigrar a mi país para inmigrar a España, porque aquí no había que comer, ese era el cuento de mi papá (#8).

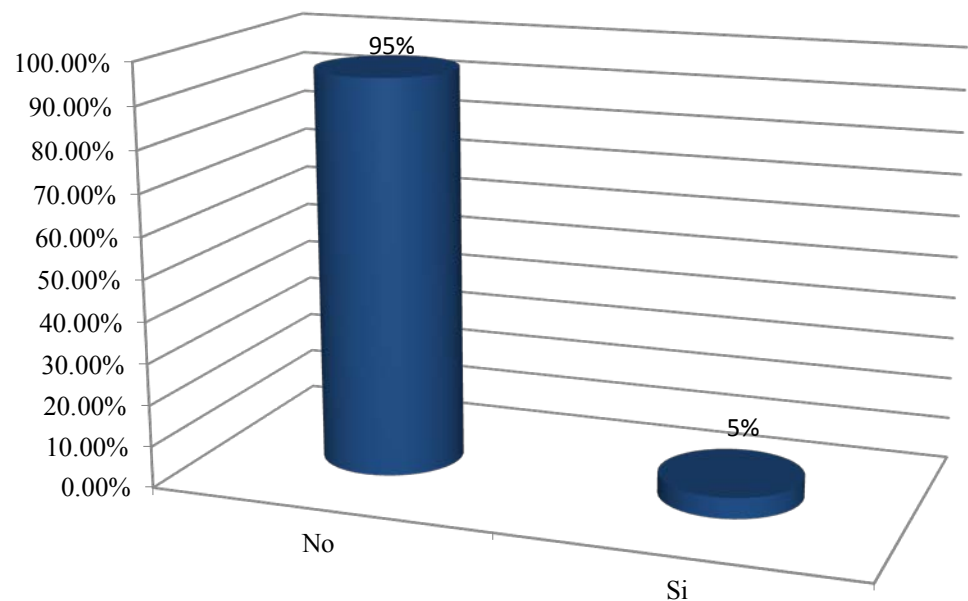
Otra añade que:

El derecho que le asiste a cada persona de lo justo dentro de la vida (#12).

Grupos de apoyo

Gráfica 46

Gráfica de frecuencia respecto a los grupos de apoyo



La Gráfica 46 indica que la mayoría de las participantes no pertenecen a algún grupo de apoyo en su comunidad aunque sería bueno el que se formara uno. En los siguientes relatos las empleadas domésticas expresan la necesidad que existe dentro de este grupo respecto a una red de apoyo para estas:

Entiendo que sería bueno. Tengo una amiga que una vez me hizo esa propuesta de hacer como que algo así de podernos reunir, llevar nuestras preocupaciones. Sería bueno porque tú tienes a alguien que te apoya porque tu sabes que esas empleadas tienen situaciones en sus casas, sus hijos están en SD, muchas están ilegales, no tiene plan médico. En algunas casas las maltratan bien heavy, las tratan bien mal, entonces después tienen que ir a trabajar con dolor, con tanto emocional, físico y debería de haber como que algo que las ayuden para que ellas sepan que pueden ir a este lugar y entre amigas poder compartir cada una las ellas, tener apoyo psicológico, pq muchas de ellas han venido en yola, hay algunas que tienen traumas fuertes, saber que dejaste a tus hijos, que te arriesgaste en el camino y venir a una casa donde te van a maltratar todas esas cosas. En el Consulado tú no puedes pedir ayuda...como en el caso de una muchacha que dio a luz en el consulado y las niñas se le murieron, y ella era ilegal y luego hicieron una rueda de prensa, el consulado tampoco bregó bien ya que eso comenzó en el Consulado. Ellos podrían si quisieran, son igual de abusadores (#9).

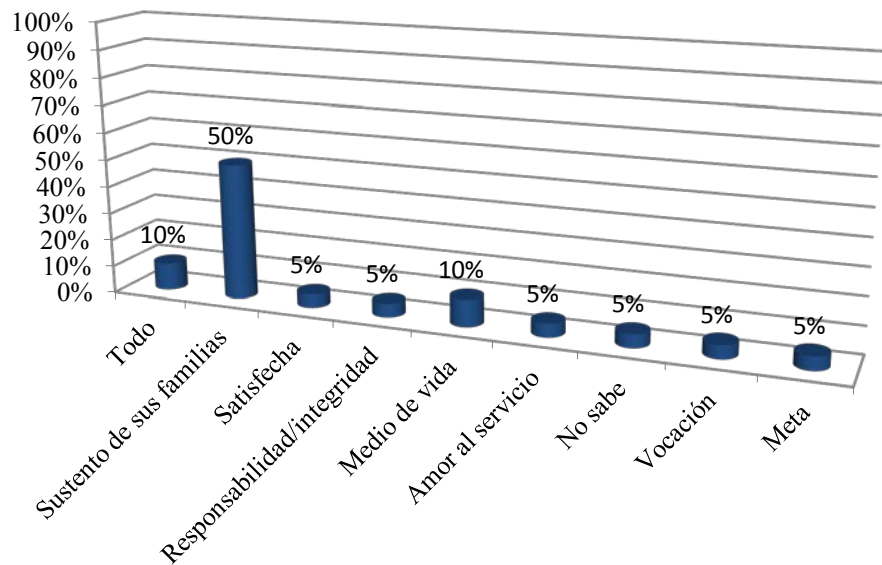
Otra añade la necesidad de crear un grupo y lo expresa de la siguiente manera:

No hay nada, eso hace falta, hay mujeres que les hace falta que están calladas, hay mujeres que no están orientadas de verdad (#11).

Significado del trabajo

Gráfica 47

Gráfica de frecuencia respecto al significado que tiene el trabajo para las empleadas domésticas



En la Gráfica 47 observamos que para las participantes el trabajo significa el sustento de sus familias. En las siguientes expresiones observamos como significan las empleadas domésticas el trabajo que realizan realzando que es un modo de sustento de su familia en su mayoría:

Significa un modo de sustento y una manera de compartir y llenar una necesidad que hay en este momento. Es un servicio necesario y de aprendizaje. Una manera de aprender y de compartir, energía (#3).

Otra participante significa el trabajo como:

Es un medio de vida, claro el hombre tiene que trabajar para subsistir es un medio de trabajo. Dios nos envió al mundo a trabajar. Trabajar para

ganar un jornal, hay que estar en la lucha, el trabajo es inherente al hombre. El hombre tiene que trabajar es su medio de vida que dios nos regala, no es lo más importante, es solo un medio para vivir. Hay gente que hace del trabajo un ídolo y no es así, el trabajo no es vida, la vida es el trabajo mismo Jesucristo que nos puso el trabajo para subsistir (#12).

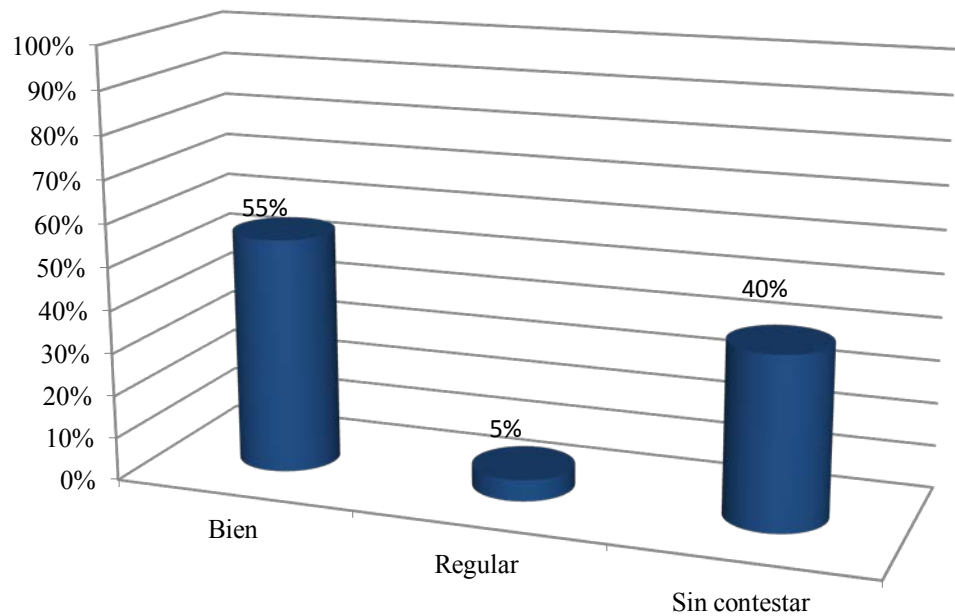
La participante añade que se siente:

Muy orgullosa del trabajo que hago, y si tuviera que hacerlo hacer otra vez lo repetiría y lo hago. Es un medio de vida y he obtenido muchos logros. Bueno que malo es un trabajo digno y honrado (#16).

Trato recibido

Gráfica 48

Gráfica de frecuencia respecto al trato que perciben las empleadas domésticas en sus trabajos



En la Gráfica 48 podemos apreciar que la mayoría de las empleadas domésticas perciben un buen trato de parte de sus patronos. A continuación expresiones realizadas por las entrevistadas respecto al trato que reciben en su lugar de trabajo.

Ah, buenísima!! bueno eso sí que es grande, grande, grande (#16).

Otra de las empleadas domésticas opina respecto al trato que reciben que:

Pues bien.. lo primero que me dicen es aquí tienes la llave, con confianza.. Ya no hago casas nuevas., me quedo con las que tengo y mas casas nuevas no cojo, me quedo con las que tengo . Me dicen mira, y ya no... Yo aquí me llaman mira conseguí estos tostones.. o sea que me tratan bien. Yo prendo los aires, ellos llegan, o sea que no tengo que apagarlos porque ellos han llegado, no me dicen nada.

¿Entiendes que eres otra persona de la familia? Exactamente.. Yo misma a veces si veo que las personas son más exigentes no le trabajo (#1).

A diferencia de las anteriores ésta empleada percibe un trato de:

Indiferencia en algunos, es un trato de servicio, en otros un poco más familiar porque son diferentes experiencias (#3).

Otra participante añade que el trato que recibe está:

Bien y mal, a veces uno recibe humillaciones y eso no es justo (#14).

En resumen, las pasadas expresiones realizadas por las empleadas domésticas dominicanas dan cuenta de las realidades a las que se enfrentan éstas en su día a día. Claramente vemos la diversidad de opiniones en cuanto al trabajo que realizan y sus posturas frente a ello, pero no podemos perder de vista que hay ciertos aspectos psicológicos, económicos y de salud que deben regularse para salvaguardar la seguridad y bienestar de estas. En el próximo capítulo discutiremos a fondo las diversas posturas metodológicas en cuanto al contenido discutido en los hallazgos.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

La investigación realizada fue un estudio exploratorio en el que se abordaron las subjetividades de las empleadas domésticas dominicanas en torno al derecho laboral y los derechos humanos. Para ello se analizaron diversas categorías tales como: las experiencias de trabajo; los derechos laborales-humanos y la descripción del trabajo que realizan las empleadas domésticas, y otros beneficios marginales (salario, vacaciones, enfermedad/accidentes, situaciones de conflicto) y/o desventajas del trabajo que desempeñan diariamente las entrevistadas. Todos estos elementos centrales de nuestra investigación han sido piezas claves para contestar las preguntas centrales de este estudio las cuales giran alrededor de y con la intención de transmitir un significado más amplio del fenómeno en cuestión, además de ser fieles a los relatos de las participantes.

A continuación daremos paso a la elaboración de una interpretación más abarcadora del tema teniendo en cuenta la revisión de literatura esbozada en el capítulo 3 y las recomendaciones de la autora. El capítulo será dividido de acuerdo a las categorías analizadas, con esto se pretende que el lector pueda hilvanar la discusión que se desprende de los hallazgos de la investigación. Daremos comienzo a nuestro análisis con una breve descripción del perfil de las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico. Estadísticas realizadas por la ILO (2013a), destacan que en el Caribe el 11.9% son empleadas domésticas siendo uno de los países emisores de migración femenina en el Caribe y para el resto del mundo.

Perfil de las participantes

En el perfil de las participantes observamos respecto al estado civil de las participantes que la mayoría eran solteras; la edad promedio de las participantes fluctuó entre los 33 y 69 años siendo la edad promedio los 47 años de edad; escuela superior (10-12) como el grado escolar más alto alcanzado; 19 años fue la cantidad que más se repitió respecto al tiempo que llevan viviendo en Puerto Rico; las oportunidades económicas y los familiares fueron algunos de los factores que motivaron a la mayoría de las a venir a Puerto Rico. En cuanto al perfil de las participantes, Duany (2007), señala que la mayoría de las mujeres dominicanas en Puerto Rico son relativamente jóvenes, entre 20 y 40 años de edad, solteras o divorciadas, con un promedio de escolaridad y experiencia previa en el servicio doméstico antes de emigrar por lo que ciertamente los hallazgos del perfil de las participantes concurren en gran parte con los hallazgos encontrados por el autor (p.382).

De otra parte, en cuanto al desplazamiento de los inmigrantes a la isla y su establecimiento, Waldinger (1996), plantea respecto a este factor que estos nichos se conforman, no sólo en relación con las condiciones de demanda de empleo, sino a través de prácticas institucionales e informales, redes de relaciones, contactos e información, como son el contar con referencias, comunicaciones interpersonales, la pertenencia a grupos informales u organizaciones formales, y una variedad de mecanismos sociales, que facilitan el empleo a las trabajadoras y trabajadores similares a las personas que ya los ocupan.

Encuentro que este planteamiento del autor es importante ya que muchas de las personas que emigran vienen motivadas porque ya hay nichos establecidos en el lugar

de destino como lo es el caso de Puerto Rico y sus emigrantes. En ese sentido, las comunidades receptoras sirven de imán facilitando así el desplazamiento de estas trabajadoras. Es un hecho que millones de mujeres hayan engrosado las filas migratorias no sólo ha incrementado el número total de personas que migran sino que también ha transformado de forma radical este fenómeno social (OEA, 2001).

Experiencias de trabajo previo venir a Puerto Rico

En el caso de las experiencias de trabajo de las empleadas domésticas previo venir a Puerto Rico, paradójicamente encontramos que por un lado que la mayoría de las mujeres no trabajaba en su país de origen o de otro lado eran personas calificadas o con una profesión o empleos diestros. En ese sentido (Gómez, 2010), señala que debido a los altos niveles de desempleo y los bajos salarios que afectan a las mujeres dominicanas, los flujos de la emigración internacional dominicana se aceleraron y se feminizaron desde los años 80, impulsados por las redes de tráfico y trata de personas y la demanda de fuerza de trabajo femenina en los países desarrollados, al tiempo que el número de países de destino se expandió por varios continentes. Al expandirse este grupo de trabajadoras alrededor del mundo y su llegada a Puerto Rico, Duany (2007), señala que muchos de inmigrantes que laboran en la isla eran trabajadores(as) diestros en su país, tales como mecánicos, sastres, costureras y enfermeras. Otros estudios realizados por González (2012) demuestran que la mayoría de los inmigrantes que laboran en Puerto Rico, trabajan más de 40 horas semanales, excediendo así máximo de horas trabajadas estipuladas por ley, además se observó que la mayoría de estos tienen estudios previos a su llegada a Puerto Rico y también realizan trabajos que no están asociados a lo que estudiaron en su país de origen. Ciertamente este dato concuerda con los hallazgos

encontrados en nuestro estudio respecto a las trabajadoras diestras encontradas. En cuanto a las empleadas domésticas más cualificadas, se ha encontrado que la mayoría de las migrantes comparten la experiencia de descualificación, es decir, que pierden sus capacitación profesional, siendo la venta de servicios domésticos en el mercado global uno potencial ya que ayuda a las mujeres a contribuir sustancialmente a la economía familiar como a la del país de origen (Nyberg, 2005).

Trabajo en estos momentos

En cuanto al trabajo que realizan las empleadas domésticas en la actualidad, la mayoría de las entrevistadas prestaban servicios como empleadas domésticas y otras como cuidadoras de ancianos. Esta información es cónsona a las cifras ofrecidas por el US Census Bureau (2008-09), el cual concluye que la mayoría de la población dominicana está empleada en el área de servicios con un 42.9%. Cabe destacar que aunque en el área de servicio no se especifica el servicio doméstico, entendemos que forma parte de dicha ocupación. A tenor con lo anterior, (Reitz, 2007), señala que es frecuente ver que los trabajos de los inmigrantes tienden a estar concentrados en ciertas ocupaciones, enclaves y en lugares particulares, específicamente en el área de trabajos de servicio con un porcentaje elevado de rotación en los trabajos. Respecto a este particular, encontramos que la mayoría de las empleadas domésticas llevan entre 1 y 5 años realizando este trabajo, lo que contrasta con otras mujeres quienes expresaron llevar 21 años como empleada doméstica, pero no necesariamente con el mismo patrono.

¿Cómo consiguió este trabajo?

Teniendo como referente los años de servicio de estas empleadas domésticas nos preguntamos, cómo consiguieron el trabajo estas trabajadoras. De nuestros hallazgos se desprende que la mayoría de las empleadas consiguen el trabajo por amistades o por recomendación de otras mujeres que trabajan en el servicio doméstico formando así una larga cadena de recomendaciones o grupo de mujeres que han estado en la misma situación y las apoyan. En ese sentido, (Duany, 2010), plantea que las mujeres frecuentemente son las primeras en emigrar a otros destinos comenzando así una larga

cadena migratoria, a medida que éstas se van reuniendo con otros familiares y/o amistades. Estudios realizados en la Unión Europea concuerdan con el planteamiento anterior al señalar que las mujeres que emigran a otros destinos y se emplean en el trabajo doméstico llegan por referencia directa de un familiar o una amiga (Carrizo, 2007). Aunque en nuestro estudio no exploramos la variable de trata de mujeres y tráfico, de nuestras entrevistas no se desprende que estas mujeres llegaran a Puerto Rico por medio de redes de tráfico que se dedican a organizar viajes con el fin último de la trata humana y del cual muchas mujeres dominicanos son presas.

¿Quién le enseñó a hacer este tipo de trabajo?

En esa dirección encontramos que toda vez que las empleadas domésticas son referidas y comienzan a trabajar en una o varias casas, su trabajo tiene como origen el aprendizaje que obtuvieron desde la crianza y también porque al pasar el tiempo fueron aprendiendo por cuenta propia. La mayoría de las empleadas domésticas puntualizaron que aprendieron a realizar este trabajo ya que se vieron en la necesidad de aprender para poder obtener el trabajo. Medina (2012), añade, que las mujeres dominicanas son instruidas en las labores domésticas y esto ocurre dentro de la familia de origen. Esta situación se da como consecuencia de una herencia cultural social.

Si hace servicio doméstico/cuido, ¿Trabaja usted en una sola casa o en varias?

Una vez que las empleadas domésticas obtienen sus trabajos comienzan a poner en práctica lo aprendido trabajando en una o varias casas de donde obtienen un sueldo con el cual pueden mantener a sus familias en y fuera de Puerto Rico. En el caso de las empleadas dominicanas entrevistadas, más de un 50% de las entrevistadas coincidieron en que realizan el trabajo doméstico en una sola casa, hacen su trabajo y regresan a sus

casas a dormir. Hacemos la salvedad que sólo una de las empleadas domésticas duerme en la casa de sus patronos, aunque varias de ellas en el pasado pernoctaban en casa de sus patronos. Cabe resaltar que en países como la República Dominicana a este tipo de trabajadoras que duerme en casa de su empleadores se les denomina como “trabajadoras con dormida” (Medina, 2012). Es decir, aquellas trabajadoras que duermen en la casa de sus patronos y que disponen sólo de uno, máximo 2 días libres a la semana. Otros estudios realizados por la ILO (2012), también señalan que un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o parcial; puede trabajar para una sola familia o para más empleadores; puede vivir en el hogar del empleador o en su propia residencia.

¿Hace otro tipo de trabajo? ¿Cuántos trabajos tiene y que hace en cada uno?

Si bien el trabajo doméstico que desempeñan estas trabajadoras puede ser en una o varias residencias, también debemos mencionar que dentro de nuestro estudio auscultamos si este grupo de mujeres tenían otro tipo de trabajo además de ser empleadas domésticas. Observamos a través de los datos recopilados, que el 65% de las participantes no tenían otros trabajos aparte del trabajo doméstico. Sin embargo, nos parece importante resaltar que el restante 35% sí tienen otros trabajos desligados al servicio doméstico con el cual obtienen unos dólares extras aparte de los ingresos estables que devengan. Algunos de los trabajos mencionados fueron, administradoras de edificios, masajistas, estilistas y sastrería entre otros. Estudios realizados por Vargas (2011), concurren con lo planteado anteriormente al señalar que las empleadas domésticas de la República Dominicana además de ser empleadas domésticas, tienen negocios dirigidos hacia las ventas con el propósito de ahorrar, construir viviendas o

facilitar el cuidado de la salud. Quizás por tratarse de la misma muestra de estudio pero en diferentes países, ésta puede ser una práctica común entre las encuestadas.

Paga por el trabajo realizado

En cuanto al pago que reciben las empleadas domésticas por su trabajo, encontramos que la mayoría reciben diariamente de \$50 a \$85 dólares por las tareas que llevan a cabo. El salario devengado varía ya que no todas las empleadas domésticas trabajan toda la semana, asunto que discutiremos más adelante. De otro lado, también observamos que hay empleadas domésticas que ganan hasta \$2,000 mensuales. Esta cantidad de dinero puede parecerse fuera de la norma de acuerdo a lo que reseña la literatura y si comparamos a las empleadas domésticas locales con las internacionales, pero en este caso en específico la empleada doméstica trabaja más de 8 horas diarias por lo que si calculamos la cantidad de horas trabajadas y dividimos los días que trabaja a la semana encontramos que la empleada cobra un poco más del mínimo salarial establecido por ley. Este planteamiento discrepa un poco por lo establecido por ILO (2013a), en donde se señala que las empleadas domésticas son particularmente vulnerables a recibir la paga más baja e irónicamente se excluyen del salario mínimo establecido por las leyes laborales. En casos en donde las trabajadoras domésticas duermen en la residencia, a estas se les descuenta de sus salarios los costos de vivienda y comida.

Si analizamos y retomamos las cifras antes mencionadas (\$50 a \$85) y la dividimos también por las horas que trabajan las empleadas, que en la mayoría de los casos son 5 horas o menos, observamos que estas podrían estar ganando \$10 la hora aproximadamente por lo que a nuestro entender excede el mínimo establecido por ley.

No sabemos si el caso de Puerto Rico es un caso atípico cuando lo comparamos con otros países del mundo, pero lo que sí debemos resaltar es que las entrevistadas no ganan menos del mínimo en la escala salarial. Sería pertinente más adelante hacer un estudio comparativo tomando en consideración las tareas asignadas a una empleada doméstica en el mercado informal versus una persona que esté en un puesto similar y que lleve a cabo las mismas tareas para hacer comparaciones respecto a sus salarios. También hay que hacer la salvedad que estos salarios pueden hacerse desde distintos análisis ya que habría que tomar en cuenta los salarios mínimos lo que puede suponer para otros diferentes niveles de vida aceptables o no (Moldes, 2009).

Tareas desempeñadas por las empleadas domésticas

En cuanto a las tareas que desempeñan las empleadas domésticas dominicanas, éstas han permanecido invariables a través de los años sin perder de vista su diversidad y asociación de las tareas con las funciones femeninas que son determinadas por la sociedad. En ese sentido, encontramos que las trabajadoras llevan a cabo tareas tales como mapear, cocinar, fregar, lavar baños, despolvar, barrer, y recoger camas hasta el cuidado de ancianos y niños. Ciertamente esta información concurre con informes realizados por la ILO (2013a), los cuales señalan las labores que realizan las empleadas domésticas a nivel mundial incluyen limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia. Los hombres de otra parte trabajan como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia e, incluso se ocupan de las mascotas del hogar. En cuanto a las labores que desempeñan las empleadas domésticas con los ancianos éstas son tareas consideradas socialmente como “sucias” como bien señala Oso (2000). En su artículo se resalta que estas tareas sucias

incluyen en cambiar pañales, bañar a los enfermos y limpiar los excrementos de los ancianos imposibilitados entre otros. El próximo relato es un ejemplo tácito de lo que señala Oso con el planteamiento anterior:

Él se hacía caca que todavía estoy que yo tengo un video en mi casa, un video, no foto que le tiraba que él hacía caca y se le metía toda la caca en las uñas, iba a la nevera, era algo bien doloroso, el cogía la fruta, la comida, todo con la caca, se le olvidaba que se hizo caca y que no se limpiaba, yo con los dedos, no se limpiaba con los papeles, porque él decía que se gastaba el papel, se limpiaba con un sólo pedacito y entonces lo que pasaba era la mano, y yo tenía que ir limpiando, él se hacía caca y se la salía y él lo pisaba, como los nenes chiquitos, y cuando llegaba allí yo ahí “Hay don Carlos que ha hecho”, y yo nunca lo maltrate, nunca. Él es enfermó que él estaba y había que quererlo él no sabía lo que estaba haciendo (#10).

Si bien las empleadas domésticas llevan a cabo las tareas de alto riesgo, debemos mencionar también que al realizar dichas tareas estas pueden poner en riesgo su salud al entrar en contacto ya sea por los productos que usan para la limpieza como al emplear la fuerza y tocar excrementos humanos como bien lo reseñamos con el ejemplo anterior.

Jornada de trabajo

Estudios realizados por la OIT (2008), señalan que las empleadas del hogar aparte de exponerse a situaciones de riesgo no tienen días de descanso o de compensación por las horas suplementarias. Otros estudios realizados por la HRW (2012), demuestran con encuestas realizadas en 70 países del mundo que alrededor del 40% de las trabajadoras domésticas a nivel mundial no tienen días de descanso a la semana. Esta información contrasta un poco con lo encontrado en nuestro estudio ya que de nuestros hallazgos se desprende que las trabajadoras domésticas dominicanas en Puerto Rico en su mayoría trabajan por lo regular cinco días a 6 días a la semana y sí cuentan con días libres dentro de su jornada laboral, ya sea porque ellas los escogieron o

porque llegaron a algún acuerdo con su patrono respecto a los días libres que cogerían en la semana. No podemos generalizar que éste sea el caso de todas las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico, pero sí difiere de los datos recopilados en nuestra investigación.

Horas trabajadas al día

En el caso de las horas trabajadas por las entrevistadas la mayoría informó que trabajaban de 8 a 10 horas diarias. Esta jornada de trabajo pudieran ser trabajadas en la misma casa o en casas diferente el mismo día que sumadas totalizaban las horas arriba indicadas. En el caso de algunas de las mujeres entrevistadas, éstas trabajaban en la limpieza durante la mañana y luego cuidaban ancianos de tarde hasta la noche, aunque en algunos casos si los empleadores tenían actividades especiales posterior a su jornada de trabajo éstas acceden a doblar sus turnos de trabajo para ayudar y favorecer a los pedidos de sus patronos. Estos datos son congruentes con investigaciones previas de Duany (1991), quien señala que una estrategia común de los inmigrantes dominicanos para aumentar sus ingresos es extender su jornada laboral. La ILO (2013a), señala que en muchas ocasiones los empleadores prefieren migrantes recién llegados ya que estos aceptan trabajar largas horas, salarios inferiores, más trabajo y en general condiciones de trabajo que favorecen al patrono. Añade también que en muchos casos las trabajadoras y los trabajadores domésticos son víctimas de un salario bajo, un horario demasiado extenso, la falta de un día de descanso semanal y, en ocasiones, abusos físicos, psicológicos o sexuales o restricciones de su libertad de movimiento. Lo que si debemos resaltar es que a largo plazo estas jornadas extensas de trabajo pueden redundar en problemas de salud para estas trabajadoras. En esa dirección Tucker y Folkard (2012),

señalan que estos tipos de trabajo con horarios cambiantes y extensos efectos negativos a gran escala en la salud de las trabajadoras.

Almuerzo

Aunque ciertas recomendaciones indican que las empleadas domésticas son particularmente vulnerables a la privación de alimentos, privación del sueño y crueldad de los empleadores, de las entrevistas realizadas se desprende que las trabajadoras domésticas dominicanas en Puerto Rico no tienen problemas en cuanto al almuerzo y más del 50% de las entrevistadas dijeron “sentirse como en su casa” o “cogen el tiempo que quieran” y luego prosiguen sus tareas. Sólo en uno de los casos entrevistados a la empleadas se le privaba de su derecho a almorzar lo que si concuerda con lo antes expuesto. Debemos recordar que aunque la Ley de la Jornada de Trabajo (Ley #379 del 15 de mayo de 1948, enm.) establece un mínimo de 20 minutos y máximo de una hora para tomar alimentos dependiendo del grupo y de la cantidad de horas que trabaje el empleado, en nuestro caso esto no aplica a grupo de las empleadas domésticas en Puerto Rico ya que están excluidas por la ley. En cuanto a período de alimento la ley es clara cuando dice que el período de tomar alimento deberá disfrutarse no antes de concluida la 3ra hora de trabajo, ni antes de comenzada la 6ta hora de trabajo. El Bono de Navidad: Ley 148 de 30 de junio de 1969, enm. Establece el derecho de los trabajadores o empleados de la empresa privada que trabajen 700 horas o más dentro de un período de 12 meses a un bono anual equivalente al 2% del total de los salarios devengados durante el referido período y computado dicho bono hasta un salario máximo de 10,000 dólares. La ley es aplicable a toda persona que preste servicio para un patrono mediante salario, sueldo, o cualquier otra forma de compensación, incluyendo profesionales, ejecutivos y

administradores, y quienes son los patronos de las empleadas domésticas y quienes son las que levan a cabo las tareas en sus casas? Todas estas leyes excluyen al servicio doméstico o en residencias de familia.

Tardanzas y sus consecuencias

Cuando se le preguntó a las empleadas domésticas si éstas en alguna ocasión habían llegado tarde a sus empleos y qué consecuencias acarreó esa tardanza más del 50% de las entrevistadas respondió que habían llegado tarde a sus trabajos y que sus tardanzas en general no había tenido ninguna consecuencia negativa (sus patronos no le dijeron nada por llegar tarde). El resto de las participantes dijeron que nunca han llegado tarde a sus trabajos y que son muy responsables. En el resto de los casos puede que las regañaran, perdían las horas de trabajo o simplemente en algún momento reponen las horas que perdieron al llegar tarde. En el pasado si hubo despidos a causa de las tardanzas, pero no actualmente.

El caso de las empleadas domésticas en Puerto Rico puede ser uno atípico al no suscitarse mayores problemas cuando éstas llegan tarde a sus trabajos. Si en el caso de que despidieran a estas empleadas domésticas por llegar tarde como suele suceder en el mercado formal luego de cierta cantidad de tardanzas la historia sería otra y tuviéramos un porcentaje alto de rotación. No podemos perder de vista que al presente estas empleadas domésticas no han tenido problemas y sí en el pasado han tenido que cambiar de empleo por lo que si se presenta un alto índice de rotación en este tipo de trabajo en el sector informal.

En ese sentido, cuando surge inestabilidad ocupacional, que tiende a agravarse cuando se produce en el contexto de episodios de desempleo, lo que afecta en forma

negativa el bienestar de los trabajadores. Esto aumenta la inseguridad económica de los hogares y resulta particularmente dificultoso para las familias de menores recursos por su mayor vulnerabilidad a los riesgos sociales. Además, la frecuente rotación entre empleos puede afectar negativamente el grado de integración social de los individuos y atentar contra sus oportunidades ocupacionales, ya que reduce las posibilidades de acumular conocimientos y habilidades. De hecho, suele ocurrir que el puesto que obtienen los trabajadores que atraviesan por un episodio de desempleo es de menor calidad —en términos de atributos, duración prevista y salario— que aquel en que se desempeñaban con anterioridad (ONU, 2004).

Ausencias y consecuencias

Cuando se le preguntó a las empleadas domésticas si en alguna ocasión se habían ausentado de sus empleos un 65% de éstas contestó que si habían faltado por distintas razones. Algunas de estas razones fueron; porque tenían un viaje programado hacia la República Dominicana, citas médicas y/o por cansancio en la mayoría de los casos. Debemos tener en cuenta que en muchas ocasiones estas ausencias son previamente calculadas. La mayoría de las mujeres entrevistadas nos dijeron que éstas faltaban cuando ya no tenían alternativa y decidían ausentarse para hacer gestiones personales.

Las consecuencias de estas ausencias suelen ser variadas pero en nuestro caso el 80% de las empleadas domésticas retienen sus empleos luego de ausentarse a este, ya sea por periodos largos o cortos. El restante 20% respondió que en caso de ausentarse no le pagan el día, a otras le reclaman o bajan las horas. No podemos perder de vista que éste mercado de trabajo precarizado bajo otros escenarios parecidos al nuestro está marcado por la temporalidad y la rotación particularmente en determinados sectores

(construcción, la agricultura y la hostelería), jóvenes (Martínez & Fernández, 2006). Si analizáramos éstas ausencias dentro de un mercado formal de empleo, los empleados tendrían derecho a ausentarse ya que existen leyes destinadas a ese fin. Pero como estamos hablando de una ocupación que no es reconocida por las instituciones, lamentablemente éstas empleadas domésticas tienen que tomar decisiones personales que van por encima de sus prioridades laborales y que pueden redundar en despidos y situaciones particulares por parte de sus patronos.

¿Tiene días libres a la semana? ¿Por qué tiene esos días libres?

Exploramos si estas empleadas domésticas tenían días libres a la semana y encontramos que todas las empleadas domésticas entrevistadas tienen días libres a la semana. Nos dimos a la tarea de preguntarle por qué tienen esos días libres a lo que respondieron en su mayoría que fueron escogidos por ellas mismas. Otras empleadas domésticas mencionaron que tienen esos días porque llegaron a una negociación con sus patronos sobre el día o los días que tendrían libre a la semana. Un por ciento menor respondió que en su lugar de trabajo habían otros empleados a cargo por lo que se distribuían las tareas y esos días los cubría otra persona.

Vacaciones y sus consecuencias: ¿paga?, retención y disfrute

Al entrevistar a las empleadas domésticas respecto a si toman o no sus vacaciones, la mayoría de las entrevistadas expresó que sí toman vacaciones. Sólo un número reducido de participantes no toman vacaciones o es muy raro que las tomen ya que estas no disponen de otros medios económicos para mantener a sus familias porque son las cabezas del hogar y se ven obligadas a no dejar de trabajar ya que pueden ser despedidas de sus empleos y lamentablemente las empleadas domésticas son excluidas por ley en material vacaciones. En esa dirección la Salicrú (2006), sostiene que las mujeres dominicanas son a menudo las cabezas de la familia y emigran para proveer sustento económico a sus familias por lo que éstas tienden a emigrar solas por lo que constantemente se ven en la obligación de regresar a su país para atender a sus familias.

En el caso de las empleadas que cogen vacaciones éstas expresaron que cuando se vacacionan buscan alguien que las sustituya o les “aguante” el trabajo y los gastos corren por su cuenta ya que no le pagan esos días libres. En el caso de las empleadas que no toman vacaciones, esto se debe a que llevan poco tiempo en el empleo o porque no tienen el dinero para irse a vacacionar. Respecto a las consecuencias que acarrea el coger vacaciones podemos concluir que cuando las empleadas domésticas se van de vacaciones el empleador no toma ninguna represalia en contra de estas por lo que retienen (muchas veces buscan sustitutas) sus empleos una vez regresan de las vacaciones. Se encontró también que al irse de vacaciones las empleadas domésticas se van con sus familias de vacaciones a la República Dominicana. Esta información obtenida por las participantes del estudio contrasta con estudios realizados por la

Lamentablemente, dicha ley excluyó a las empleadas de servicio doméstico del derecho a acumular días de vacaciones y enfermedad. Las empleadas de servicio doméstico tienen un rol funcional en la actividad diaria del hogar donde han sido empleadas. Estas empleadas tienen un deber indispensable, día a día, en mantener el hogar limpio y ordenado. Entre las muchas e innumerables tareas que realizan: lavan ropa, mapean el piso, barren el piso, limpieza general e incluso muchas preparan alimentos para las familias.

Si analizamos las vacaciones como un beneficio a la luz de la Ley #180 del 27 de julio de 1998, llamada ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad en el artículo 8, inciso (1), expone que personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia con excepción de los choferes, están excluidos de recibir el salario mínimo requerido, vacaciones o licencia por enfermedad. Esta ley se hizo con el propósito de asegurar que otros beneficios marginales tales como las vacaciones y licencias por enfermedad no vayan en contra de la realidad económica del mercado.

En cuanto a las disposiciones establecidas por ley en cuanto a las vacaciones o licencia por enfermedad el artículo 6 inciso (a) dispone lo siguiente: se acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 y 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas al mes. El tiempo acumulado se considera tiempo trabajado. (c) el tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajito. Se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse el beneficio. Irónicamente aunque las leyes arriba descritas protejan ese derecho de los trabajadores en general, en el caso de

las empleadas domésticas aun cuando acumulan el tiempo requerido por ley están excluidas de estas regulaciones.

C. Enfermedad, tardanzas, ausencias y sus consecuencias

De nuestro estudio se desprende que más del 50% de las empleadas domésticas entrevistadas ha llegado tarde a su trabajo y dichas tardanzas no han tenido ninguna consecuencia negativa hacia su empleo. Podemos inferir de dicho planteamiento que existe una relación de confianza entre empleadas y empleadores lo que permite que éstas puedan llegar tarde al trabajo sin ser despedidas o amonestadas en sus empleos. También debemos añadir que casi todas las trabajadoras viven en sus propias residencias y no pernoctan en casa de sus patronos a excepción de una de éstas por lo que eso podría ser un factor para que estas lleguen tarde debido a que muchas de ellas van a sus lugares de trabajo en transporte público y las otras tienen sus propios vehículos. Algunas de las entrevistadas mencionaron que cuando llegan tarde se le descuentan esas horas de trabajo por lo que no se les paga. El mínimo de los casos dijeron que le pagaban aunque llegaran tarde aunque la mayoría de éstas tiene llave de la casa a donde van a trabajar por lo que no importa a la hora que lleguen pueden comenzar a trabajar sin problema ninguna. Buscar información respecto a las relaciones de confianza entre patronos y las empleadas domésticas

Cuando preguntamos a las empleadas domésticas si habían tenido que faltar a sus trabajos, más del 50% de las entrevistadas respondió que sí habían faltado a sus trabajos. Algunas de las razones que dieron para ausencia fueron: que tenían citas médicas, tenían que visitar sus países y otras mencionaron que faltaban porque se sentían cansadas de todo el trabajo que tenían a su cargo y poco tiempo para descansar.

Pero a pesar de ausentarse ya sea por unos días o semanas cuando se comunicaban con sus patronos estos le decían que sí podían regresar a trabajar por lo que más del 80% de las entrevistadas han retenido sus respectivos empleos. Sólo un porcentaje muy bajo respondió que fueron despedidas en alguna ocasión y cuando esto sucedió fue porque consiguieron un reemplazo durante esos días y el reemplazo cobraba más barato el servicio doméstico por lo que sus patronos decidieron quedarse con el reemplazo.

Accidentes en el trabajo: Reacciones y consecuencias

Respecto a los accidentes en el trabajo y las consecuencias que las empleadas domésticas dominicanas pudieran enfrentar en sus ambientes de trabajo encontramos en que un poco más de la mitad del grupo entrevistadas en el estudio reportaron que no han tenido accidentes en el trabajo. Paradójicamente un poco menos de la mitad expresó que sí habían tenido accidentes en el trabajo tales como caídas por las escaleras o se han resbalado con el piso mojado por mencionar algunas. Sin embargo, aunque éstas empleadas han tenido diferentes accidentes la mayoría han continuado sus faenas aun sintiéndose mal. Un dato importante que debemos resaltar es que en éstas situaciones en donde las empleadas se han accidentado sus patronos no han tenido ningún tipo de reacción y más bien se han hecho los de la vista larga ante tal desgracia. Ante tal inacción, la Organización Internacional del Trabajo y sus asesores legales proponen que los trabajadores domésticos estén protegidos por la ley y se les respete con unos estándares mínimos sus condiciones de laborales. Hallazgos encontrados por la OIT (2013a), demuestran que las empleadas domésticas son frecuentemente excluidas de las leyes de trabajo tal como sucede en Puerto Rico.

Aunque vemos reflejada en esta descripción la poca preocupación por los empleadores ante las situaciones de accidentes laborales, cuando le preguntamos a las empleadas que no habían tenido accidentes cuál ellas pensaban que sería su reacción ante una situación como ésta, las opiniones fueron divididas. Muchas de las empleadas manifestaron que sus patronos si se preocuparían si les sucediera algo en el empleo, lo que es un factor positivo dentro de su salud emocional y fidelidad en el empleo. Otras respondieron que no sabían cuál sería la reacción de éstos ante un evento así.

D. Situaciones de conflicto: Alguna vez, ¿se le ha roto algo en el trabajo?

Siguiendo la línea de pensamiento anterior respecto a los accidentes laborales que han enfrentado las empleadas domésticas quisimos explorar las posibles situaciones de conflicto que han podido confrontar las mujeres trabajadoras en sus empleos. Como muestra de ello encontramos que a la mayoría de las mujeres entrevistadas sí se les había roto algo (copas) pero aún así continuaban trabajando y no tuvo ninguna consecuencia esa situación de conflicto. La minoría manifestó que nunca se les había roto nada en el trabajo ya que eran muy cuidadosas.

Muchas de las empleadas a las que se les ha roto algo, por ejemplo una copa, deciden reemplazar el objeto roto con uno nuevo por lo que han incurrido en gastos adicionales para subsanar el error. Dicho gesto ha sido voluntario y espontáneo de parte de ellas lo cual no ha sido requerido por sus patronos. Solamente uno de los casos expresó que cuando se le rompió una copa se lo descontaron del cheque. Cuando indagamos respecto a la opinión de las participantes en caso de que se le rompiera algo, éstas dijeron que no sabrían cuál sería la reacción de sus patronos ante una situación así,

otras que se molestarían y el resto dijo que entienden no pasaría nada si sucediera algo así.

¿En alguna ocasión, su jefe le ha pedido algo que no pueda llevar a cabo?(ej., levantar algo pesado, caminar largas distancias, ir al supermercado).

Teniendo en cuenta las situaciones de conflicto y sus consecuencias abordamos también el tema de las tareas que no deberían realizar las empleadas domésticas y que sus jefes le han solicitado. Para nuestra sorpresa un porcentaje significativo de las entrevistadas manifestaron que sus jefes no le han pedido llevar a cabo tareas fuera de las establecidas cuando fueron contratadas. Un porcentaje más bajo respondió, que sí habían tenido que llevar a cabo tareas que no se suponen que hicieran tales como servir de enfermeras cuando éstas no lo son y cuando se les contrató para llevar a cabo las tareas domésticas del hogar.

¿Qué sucede si usted entiende que la tarea asignada es demasiado riesgosa para su salud?

Cuando se les preguntó a las empleadas domésticas si aceptarían llevar a cabo tareas riesgosas para su salud las opiniones estuvieron divididas ya que aunque la mayoría indicó que no harían nada que atente contra su salud, la otra mitad respondió que sí llevarían a cabo la tarea aunque no estén de acuerdo ya que mantienen a los jefes contentos con su trabajo y no le llevan la contraria. Ante tales opiniones pensamos que las empleadas domésticas ante un panorama como éste les es difícil decidir cuando se les solicita un servicio ya que sus empleos se ven amenazados si deciden no hacer lo que se les pida. La mayoría de las empleadas diariamente se exponen al contacto de productos de limpieza que son tóxicos para su salud dada la naturaleza de su trabajo y

éstas en muchas ocasiones no pueden hacer nada ya que es parte de las tareas que se les asigna.

De otra parte, al estar expuestas a superficies mojadas, cambios de temperatura producto de la limpiezas en general, además de la pérdida de sueño y cargadas de cuerpos producto del cuidado de enfermos y ancianos, sin contar cuando éstas se exponen a los fluidos corporales de sus pacientes, también su salud se ve amenazada aunque éstas no estén cien por ciento conscientes de ello. Nuestros hallazgos concuerdan con estudios realizados por Smith (2011), en donde se demuestra consistentemente que las trabajadoras domésticas están expuestas a un sinnúmero de asuntos relacionados a la salud y la seguridad. Estos ambientes riesgosos exponen a las empleadas domésticas al humo de cigarrillo por parte de sus patronos, químicos de limpieza, fallas eléctricas y ataques de las mascotas del hogar o del vecindario circundante por mencionar algunos. Smith añade en su exposición que aquellas empleadas domésticas que tienen a su cargo el cuidado de ancianos enfrentan retos aún mayores ya que son víctimas de lesiones asociadas a las cargadas de ancianos y cuando tienen que mover clientes que están una movilidad limitada. A estos riesgos arriba señalados le añadimos, el trato violento de los clientes hacia las cuidadoras y los riesgos de exposición a materia infecciosa como resultado de la administración de inyecciones y de llevar a cabo tareas de asistencia y cambio de pañales.

Otros beneficios

Beneficios del trabajo doméstico

A pesar de los riesgos de salud y seguridad que enfrentan diariamente las empleadas domésticas, éstas mencionan que han podido obtener diferentes beneficios

derivados del trabajo. Algunos de los beneficios obtenidos por las empleadas domésticas son los siguientes: económicos, bienes adquiridos, han podido traer a sus familias, en especial a sus hijos, el trato humano que reciben y el aprendizaje obtenido. Sólo un porcentaje mínimo de las empleadas domésticas dominicanas entrevistadas expresó que no ha obtenido ningún beneficio a cambio del trabajo que realiza.

Aunque múltiples estudios llevados a cabo por la Organización Internacional del Trabajo denuncian la necesidad de legislar los derechos laborales y humanos de las empleadas domésticas a nivel mundial, otras investigaciones presentan un escenario muy diferente y paradójico cuando hablamos de beneficios. En general, los migrantes que se desplazan entre dos países de ingresos altos, o de Norte a Norte, son los que informan las experiencias más satisfactorias. Obtienen los resultados más positivos en múltiples dimensiones del bienestar, como la satisfacción con la vida, la positividad emocional, los beneficios económicos, la seguridad personal el apego a la comunidad y la salud. Los que emigran entre el Norte y el Sur en cualquiera de ambos sentidos, tienen experiencias mixtas. En general los factores económicos desempeñan una importante función, y los migrantes Norte- Sur, como lo es el caso de los dominicanos en Puerto Rico, disfrutan de mayor poder económico tras haber emigrado (OIM, 2013).

Desventajas del trabajo doméstico

Como bien señalamos en el apartado anterior son múltiples las satisfacciones que obtienen las trabajadoras domésticas que emigran de la República Dominicana a Puerto Rico siendo el factor económico uno de mayor relevancia. Pero como bien reciben dinero y pueden distribuirlo de acuerdo a sus necesidades más esenciales, también existen unas desventajas fehacientes que éstas describen y se

desprenden del estudio. La mayoría de las entrevistadas concurren en que una de las desventajas del trabajo que hacen es que no obtienen beneficios marginales, es decir, no tienen días por enfermedad, vacaciones, seguro médico, seguro social y otros beneficios que dentro de las economías formales está contemplado para todo tipo de trabajador. Otras denuncias dentro de este mismo renglón es el desgaste físico que surge como resultado de sus faenas, el cariño que éstas le toman a las familias para luego desecharlas y que están en la posición de servir a otros. Aquino (2010), señala en esa dirección, que el trabajo doméstico, en especial el cuidado de ancianos y niños, involucra un fuerte vínculo afectivo, pues una de sus funciones es justamente proveer de “afecto y cuidados”. Añade, que los recursos emocionales que aportan las trabajadoras domésticas son indispensables para el buen funcionamiento de los hogares del Norte.

Asimismo es importante señalar que aunque la mayoría de las mujeres entrevistadas llevan muchos años en Puerto Rico y sus documentos aparentan estar en ley, sólo a algunas le descuenta el seguro social y otros descuentos importantes que todo patrono debe hacerle a los empleados cuando estos los contraten. Pese a ello, los empleadores, así como los trabajadores, pueden optar conscientemente por permanecer fuera de los marcos formales que existen como sucede en Puerto Rico (p. ej. no declarar su trabajo a las instituciones de la seguridad social). Para abordar la cuestión del trabajo no declarado, se han obtenido resultados positivos con planteamientos a varios niveles que se centran en el cumplimiento, así como en los incentivos y la reducción de la carga administrativa (OIT, 2013a). En países europeos como por ejemplo Francia se han impulsado medidas económicas y fiscales en pro de las trabajadoras domésticas. Una de

estas estrategias estriba en la acumulación de varios trabajos en casas para así pagar contribuciones a la seguridad social.

La situación de desventaja de las empleadas domésticas en Puerto Rico no es un caso aislado si lo comparamos con resto del mundo ya que muchos empleadores prefieren no registrar a sus empleadas ya que incurrirían en una serie de gastos impuestos por el Departamento del Trabajo y las leyes asociadas al trabajo lo cual muchas veces no es conveniente para ni para el empleador, ni el empleado, convirtiéndose así en una actividad de tipo económica informal. En este tipo de economía informal, se hace caso omiso del costo que supone el cumplimiento de las leyes y las normas administrativas que rigen las “relaciones de propiedad, el otorgamiento de licencias comerciales, los contratos de trabajo, los daños, el crédito financiero y los sistema de seguridad social” (Portes y Halle 2004). También hay que puntualizar que muchas de las empleadas domésticas aunque están conscientes de la importancia de dichas deducciones y sus beneficios a largo plazo, prefieren mantenerse al margen de la situación al igual que sus patronos ya que si no se podrían suscitar los siguientes escenarios: primero, recibirían menor paga por el trabajo que realizan; segundo, tendrían que reportar los salarios devengados y pagar contribuciones y tercero, con todas estas deducciones el dinero recibido limpio no podrían utilizarlo para enviar remesas a sus países de origen. El siguiente discurso de una de las participantes evidencia lo que planteáramos en el fragmento anterior:

¿En cuanto al SS social te han dicho que te van a sacar?

Bueno en un tiempo sí, pero cuando tú tienes compromiso, aunque sea una bobería pero tú tienes que sacarlo para varias cosas y ves que no, \$125 los junto para esta semana y los otros \$125 se los envío a mami, tu entiendes lo que te quiero decir?

¿Si te llegaran a sacar seria mucha la cantidad?.

Exactamente. Si ellos hubiesen querido hacerlo de sus parte como un beneficio más, vacaciones todo, todo, yo tengo mi trabajo, flexibilidad, es lo único.

¿Qué cambios espera usted dentro de su situación laboral?

Teniendo en cuenta las ventajas y desventajas de este tipo de trabajo y las reacciones respecto a las responsabilidades y roles de cada uno de los actores involucrados en este drama laboral, encontramos reaccionadas variadas de las empleadas domésticas en cuanto a cómo proyectan su situación laboral en un futuro y cómo se visualizan éstas dentro del mercado laboral precario. No es de sorprendernos que más de la mitad de las entrevistadas sostuvieran que su situación laboral no cambiaría, que se quedaría tal como está, sin aumentos ni ningún tipo de beneficio marginal por el trabajo que desempeñan. Añadieron a esto, que si la economía está mala, bueno que malo éstas tienen un trabajo de donde obtienen sus ingresos. Sin embargo, otras participantes del estudio lucieron más esperanzadas ante la pregunta y manifestaron que se visualizaban a largo plazo haciendo otro tipo de trabajo, teniendo su propio negocio.

Cuando analizamos las expresiones de todas las participantes vemos reflejada la desesperanza como trabajadoras producto de su situación como inmigrantes y de una economía incierta y cada vez más en picada. Ante tal escenario y con la crisis económica que atravesamos, este grupo de trabajadoras sufre directamente la debacle económica al estar empleado en este tipo de sector son los primeros que tienden a afectarse. Si a esto se le suma también los pocos avances que se hacen a nivel local por este grupo, la luz al final del túnel parece ser incierta. Economistas expertos en temas de inmigración opinan sobre este particular que las perspectivas a la largo plazo es que la

inmigración ejerce un efecto escaso, pero positivo, en los salarios y el empleo, porque contribuye al crecimiento de la economía (OIT, 2011).

¿Qué aspectos consideras importantes conocer sobre las condiciones laborales de los inmigrantes en Puerto Rico?

Siguiendo la línea de pensamiento anterior respecto a la contribución monetaria que hacen las empleadas domésticas a la economía local, es importante resaltar que uno de los aspectos que éstas sugieren deben conocer las mujeres inmigrantes que vayan a trabajar como empleadas domésticas en Puerto Rico, es precisamente la paga que devengarán como parte de los servicios que ofrezcan. Para que ésta transacción sea justa y confiable, las empleadas domésticas señalaron que debe mediar una transparencia antes, durante y después de su contratación. A muchas de estas mujeres que buscan trabajo como empleadas domésticas no se les ofrece un contrato de trabajo (y ellas tampoco lo exigen por temor a perder la oportunidad) sino que se establece un contrato verbal el cual con el tiempo puede desvanecerse de acuerdo a diferentes situaciones que se susciten entre empleado-empendedor o a conveniencia del patrono, incumpliendo así los acuerdos iniciales y convirtiéndose el proceso en uno irregular.

Human Right Watch (2006), plantea en ese sentido, que la mayoría de las empleadas domésticas raramente tienen contratos escritos y no reciben ningún tipo de beneficio como parte de su trabajo. Sostienen además que aunque estos contratos de empleo individuales podrían remediar teóricamente el mal funcionamiento de las leyes de trabajo nacionales y sus regulaciones, casi nunca sucede. Por tanto, entendemos que el estado debe tener un rol activo y servir de agente facilitador garantizando así el que

las empleadas domésticas tengan los mismos derechos que otros trabajadores, en donde se: honren y respeten los contratos, un mínimo salarial, pago de horas extras, días libres garantizados, jornadas laborales no excesivas, periodos de descanso durante el día, días de fiesta, vacaciones, seguro social y proveer penalidades a aquellos que violen la ley.

Otros aspectos importantes que señalan las participantes del estudio sobre las condiciones laborales que deben conocer los inmigrantes, es precisamente el mercado de oportunidad de trabajo que ofrece Puerto Rico en ese sector de servicios ya que como bien señala Duany (1991), los dominicanos vienen a llenar un vacío de mano de obra que los puertorriqueños no quieren ocupar. Si bien es importante que surjan oportunidades y se obtenga el trabajo, este debe ir acompañado de honradez y respeto para que la relación empleado-empendedor se dé dentro de un marco de confianza.

Leyes laborales

Interesantemente cuando se abordó a las empleadas domésticas respecto a su conocimiento en materia de leyes laborales, la gran mayoría confirmó que desconoce las mismas. En ese sentido, a menudo los patronos se aprovechan de la vulnerabilidad y en ocasiones de la poca escolaridad que tienen las empleadas domésticas para burlar las leyes laborales aunque estos conozcan las mismas. Esta vulnerabilidad se hace más evidente cuando las leyes laborales son una desventaja para este grupo de trabajadoras, en donde se refuerza la relación sumisión y subordinación que típicamente caracteriza una relación de empleo y que es más evidente para este grupo.

Es importante destacar que aunque el trabajo doméstico se contempla en la legislación laboral y social de numerosos países, siguen existiendo importantes lagunas. Investigaciones de la OIT revelan que solo el 10% de todos los trabajadores domésticos

están incluidos por la legislación laboral general en la misma medida que el resto de los trabajadores. Por el contrario, más de un cuarto, 29,9% o unos 15,7 millones de trabajadores domésticos– se encuentran totalmente excluidos del ámbito de la legislación nacional en materia de trabajo (OIT, 2013a).

El caso de las empleadas domésticas en Puerto Rico no está aislado de las investigaciones realizadas por la OIT en cuanto a la exclusión de este grupo de las leyes laborales. Más lamentable aún, es ver que no existen organismos a nivel local e internacional que puedan monitorear las prácticas de trabajo que tienen muchos empleadores para este grupo. En otros países del mundo como Europa, continúan haciendo esfuerzos en especial aquellos dirigidos a atender los derechos humanos, en donde se protege no sólo lo civil y político, sino también los derechos económicos y sociales de los grupos más vulnerables como lo son trabajadores inmigrantes irregulares, demandando que las prácticas ilegales de los patronos sean un asunto de prioridad (Mantouvalou,2012).

Si nos movemos en esa dirección, Nina (2012), denuncia que los estados tienen el derecho de velar por los derechos básicos del inmigrante, y el reconocimiento de sus derechos independientemente de la condición, procedencia, raza, y religión entre otros. A nivel internacional se han desarrollado diversos tratados que pretenden proteger al inmigrante en las siguientes áreas: la vida; salud; la educación; vivienda; discriminación por género; no estar sometidos a esclavitud ni servidumbre y protección a trabajadores migratorios. Aunque todos estos tratados expongan a lo que los seres humanos estamos expuestos y tenemos derechos lamentablemente el estado no hace cumplir dichos tratados quedando en el olvido de los que por ley le corresponde hacer cumplirlos. Solo

un número reducido de participantes conocía sobre algunas disposiciones de las leyes laborales, es decir, derecho a vacaciones, enfermedad, días feriados etc.

Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 establece lo siguiente: Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias (Amnistía Internacional, 2012).

Teniendo en cuenta parte de la declaración de los derechos humanos y sus implicaciones, encontramos respuestas variadas sobre este particular, siendo el respeto, la protección al ser humano y derecho a reclamar las piedras angulares de las respuestas de las participantes. Aunque sus contestaciones de una forma u otra están relacionadas a los derechos humanos, un clima de inseguridad percibimos entre las respuestas del resto de las participantes que desconocían a ciencia cierta lo que eran los derechos humanos. La mayoría de las respuestas que brindaron se concentraron en los siguientes postulados: lo que nos corresponde a todos, una vida saludable, sensibilidad, ser escuchado, almuerzo, vacaciones, enfermedad y justicia por mencionar algunos.

Si bien es cierto que las empleadas domésticas tienen una idea cercana a lo que son los derechos humanos, es patente el traslapo que existe en su definición la cual contempla los derechos laborales como parte de esos derechos humanos. Santiago (2012), amplía sobre este particular que hay una interconexión entre los derechos laborales y los humanos y que la misma se ilustra cuando observamos que la “libertad sindical” es imposible de concretar sin la existencia y ejercicio de otros derechos humanos, como son la libertad de asociación y expresión. Añade también que resulta contradictorio, hablar de “derecho del” o “al” trabajo sin su vinculación directa al derecho de libertad sindical como garantía de justicia social en las relaciones obrero-patronales, lo cual discutiremos más adelante y del cual las empleadas domésticas no forman parte.

El no reconocer los derechos humanos y laborales de este grupo sigue latente y se intensifica más cuando el segundo no es reconocido a nivel local y más vergonzoso aún, cuando a nivel internacional se siguen gestando luchas en pos de reconocer los derechos de las trabajadoras domésticas. Muestra de ello la plantea la OIM (2013), al señalar que las mujeres enfrentan innumerables dificultades relacionadas a los derechos humanos. Entre estas se encuentran: por razones de sexo, edad, estado civil, embarazo, maternidad, restricción a la educación, abusos físicos, financieros, sexuales o psicológicos, explotación, trata, limitación al desempeño laboral y muchas más. Relacionado al último aspecto de las oportunidades de empleo de la mujer, estas se limitan al desempeño de las funciones que le han sido asignadas, como el cuidado del hogar, el servicio doméstico o el sector no estructurado. Bajo estas circunstancias, las labores domésticas y determinadas formas de esparcimiento son las ocupaciones en que

predomina particularmente la mujer y en donde más agresiones contra esta se suscitan. Lo que si tenemos claro respecto a tema de los derechos humanos en todas sus manifestaciones es sin duda alguna que toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos (ONU, 1948).

Grupos de apoyo en la comunidad

Si retomamos lo planteado por Santiago (2012), respecto a la “libertad a la sindicalización” en aras de reconocer los derechos humanos y laborales para todas las personas y en especial, el caso de las empleadas domésticas en Puerto Rico, debemos mencionar, que de nuestros datos se desprende que ninguna de las empleadas domésticas entrevistadas pertenecían, ni conocían de algún grupo de apoyo en su comunidad o estaban vinculadas u afiliadas a algún sindicato de trabajadoras. Esto evidencia una vez más, que aparentemente existe un temor hacia la afiliación, lo que podemos traducir en una coartación de libertad de expresión por parte de este grupo. Es importante destacar en este punto, que la asociación sindical es un ejercicio que toda persona puede practicar ya que garantiza el desarrollo de un diálogo social sostenible el cual fomenta el respeto laboral y cultural entre los trabajadores de la sociedad. Para ello se requiere de una fuerza sindical suficiente para organizarse en sindicatos y promover efectivamente la negociación de convenios colectivos y otras actividades concertadas para defender conquistas y derechos adquiridos de las personas que trabajan, independientemente del sector de la economía en donde se ubiquen (Santiago, 2012).

Muchas de estas mujeres que trabajan como empleadas domésticas tienen el deseo de organizarse sindicalmente pero por falta de orientación, desconocimiento de

las leyes laborales y falta de líderes proactivos con la causa no se organizan. En adición al factor miedo que es uno de peso ya que sienten que si se afilian a una organización podrían ser despedidas por sus patronos por querer reclamar lo que por ley podría corresponderle en algunos casos. Como bien señala la OIT (2008), la vulnerabilidad de las empleadas domésticas se ve acentuada por su desconocimiento de las leyes y los derechos que les atañen. El siguiente caso evidencia el deseo de una de las participantes de querer organizarse con el fin de que alguien pueda velar por sus derechos.

Entiendo que sería bueno. Tengo una amiga que una vez me hizo esa propuesta de hacer como que algo así de podernos reunir, llevar nuestras preocupaciones. Sería bueno porque tú tienes a alguien que te apoya pq tu sabes que esas empleadas tienen situaciones en sus casas, sus hijos están en SD, muchas están ilegales, no tiene plan médico. En algunas casas las maltratan bien heavy, las tratan bien mal, entonces después tienen que ir a trabajar con dolor, con tanto emocional, físico y debería de haber como que algo que las ayuden para que ellas sepan que pueden ir a este lugar y entre amigas poder compartir cada una las ellas, tener apoyo psicológico, porque muchas de ellas han venido en yola, hay algunas que tienen traumas fuertes, saber que dejaste a tus hijos, que te arriesgaste en el camino y venir a una casa donde te van a maltratar todas esas cosas. En el Consulado tú no puedes pedir ayuda...como en el caso de una muchacha que dio a luz en el consulado y las niñas se le murieron, y ella era ilegal y luego hicieron una rueda de prensa, el consulado tampoco bregó bien ya que eso comenzó en el Consulado. Ellos podrían si quisieran, son igual de abusadores. Yo tengo una hermana de la iglesia que ella trabaja año de años con esta Sra. Y ella una motora la chocó y cuando ella el tipo de fue a la fuga, pero a ella le dio tiempo de cogerle la matrícula de la motora. Ella se lo comunica su jefa que va a llegar tarde porque la señora le dijo ya quédate y tu cuidado con mencionar mi nombre, tu a mí no me menciones por ninguna parte porque yo no me quiero ver involucrada en ningún problema legal que se yo ni que... 164 allí al lado de la iglesia hay un centro para jugar dominós y beber y dan clasecitas... y tú sabes para que más para las elecciones, no es para aprender, a ellos le importa 3 pitos, es para votar.. ese es supuestamente el centro de ayuda, donde el vicecónsul se pasa metido, y para que tú vas a buscar ayuda allí (#9)

Otra de las participantes también quisiera un sindicato o un club para organizarse y lo expresa de la siguiente manera:

Formar un club primero, un sindicato con una aportación de \$5 o \$10 mensual para cuando otra persona esté enferma se saque de eso mismo que de uno y se ayude, esto yo quería, pero como que no vemos el camino (#14).

Incluso cuando el trabajo doméstico está reconocido y regulado por ley en diversos países a nivel mundial, los trabajadores implicados no suelen beneficiarse en la práctica de los derechos y las protecciones que les ofrece la ley. Los trabajadores y los empleadores suelen abstenerse de debatir o ni siquiera acordar los términos y las condiciones fundamentales del empleo; o no los hacen constar por escrito, especialmente cuando partimos de la base de que no se consideran a sí mismos como “trabajadores” o “empleadores” (OIT, 2013b). Si bien a nivel internacional existen sindicatos de empleadas domésticas en donde se les reconoce a las trabajadoras sus derechos humanos y laborales, Puerto Rico sigue estando muy lejos de la sindicalización de este grupo.

Para mostrar que no es imposible la sindicalización de este grupo a nivel local la literatura evidencia algunos de algunos países de Latinoamérica en donde las empleadas domésticas están organizadas en sindicatos y en donde las condiciones de trabajo, los horarios y las relaciones a lo interno de los hogares han sido regulados. Uno de estos países que han mostrado un avance en pro de este grupo trabajador lo es el caso de Chile, existen organizaciones sindicales de trabajadoras de casa particular desde 1926 (CEM, 2010). Su objetivo es conquistar el respeto de un trabajo digno, en condiciones

de igualdad con el resto de los trabajadores, en donde se está considerando aumentar la licencia por maternidad ya que la ley no las cobija.

En países como Paraguay y Argentina se están haciendo esfuerzos para incluir la seguridad social como parte de sus políticas laborales. En el caso de Argentina, su presidenta, Cristina Fernández de Kirchner firmó un proyecto de ley en donde se busca conceder más derechos al servicio doméstico, incluyendo preaviso, indemnización por despido, doble salario y vacaciones (De la Cruz, 2010). En países como Perú, Bolivia y Costa Rica recientemente aprobaron leyes que las protegen. Uruguay es el primer país que aprueba y reconoce formalmente los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

A nivel de Europa, España, las empleadas domésticas cotizan entre 19.84 euros y 164.6 euros al mes, por su trabajo, fruto de la reforma que supondrá la inclusión de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social (*El Mundo*, 2011). Tomando en consideración todos estos ejemplos de sindicalización a nivel internacional, las trabajadoras domésticas dominicanas en Puerto Rico, si tienen posibilidad de organizarse. En un comienzo esta organización puede que no sea la más fácil, pero si es posible, si otros países lo han logrado porque nuestras trabajadoras no pueden hacerlo.

Significado del trabajo para las empleadas domésticas

En cuanto al significado que le confieren las trabajadoras a su trabajo la mayoría de éstas considera que su trabajo es un medio de sustento para ellas y sus familias, así también como un medio de vida y significa todo para estas. De los hallazgos de desprende que la mayoría se sienten satisfechas con el trabajo que realizan, además de significar una responsabilidad, servicio y amor hacia los demás. Estos datos son cónsonos con otras investigaciones en donde este grupo expresó sentirse de igual

manera respecto al trabajo que realizan expresando el significado del trabajo con atributos positivos (González, 2012).

Este tipo de investigación parece converger con otras investigaciones que asocian las migraciones con los significados que los migrantes atribuyen al trabajo que realizan. En estas relaciones, un elemento central es la negociación, pues es justamente allí cuando surgen los significados (Gergen, 1996). Ciertamente el planteamiento del autor da cuenta del significado que representa el trabajo que realizan las empleadas domésticas desde la negociación y las relaciones que se gestan entre patrono-empleada que es diferente según cada caso. Cohen (2004), añade sobre la significación positiva que esta varía de acuerdo al tipo de migración que haya permeado durante el proceso y de las cuales predominan dos tipos de migraciones diferentes, la tradicional versus las recientes. La migración tradicional es portadora de varios atributos positivos señalados en este estudio, los cuales incluyen: el trabajo, empeño, sabiduría, progreso, familia, ahorro, formación/ construcción de un país, reconocimiento a su llegada a nuestro país. De otra parte, la migración reciente es asociada a los siguientes factores: vagancia, ilegalidad, delincuencia, droga, alcohol, mano de obra barata, higiene y salud precaria. Sin embargo, aunque existen diferencias, los matices entre una y otra están presentes.

Trato hacia las empleadas domésticas

De la información recopilada se deduce que el trato de los patronos hacia la mayoría de las empleadas domésticas es bueno. Aunque otras empleadas expresaron que el trato ha sido regular y otras que prefirieron no contestar. En algunas investigaciones se ha mostrado cómo para las trabajadoras domésticas el aspecto principal para evaluar su trabajo es el trato que reciben, es decir, ni la paga, ni los horarios tendrán tanta

importancia como la dimensión afectiva: sentirse queridas, apreciadas y respetadas es fundamental (Aquino, 2010).

En el caso de las empleadas domésticas que prefirieron no contestar, inferimos que el trato quizás no ha sido el mejor y por eso prefieren no comentar, aunque paradójicamente dentro de este grupo, algunas empleadas expresaron que en algún momento habían recibido humillaciones y malos tratos de parte de sus patronos. Algunas de las humillaciones fueron tales como: patadas, mordidas, improperios relacionados con su raza, acusaciones de robo y de infidelidad por mencionar algunas. Rollins (1990, citado en Aquino 2010), denomina estos tratos como formas de inferiorización, infantilización, sospecha. En cuanto a la primera forma, ésta se expresa bajo la forma de expresiones y actos de deferencia no recíprocos o cualquier acto de expresión que sirva para mostrar respeto ante el patrón. En cuanto a la segunda, ésta se manifiesta en comentarios cotidianos o señalamientos humillantes o incluso racistas que los patronos se autorizan a hacer. Estos actos de superioridad son evidentes en el trato del empleador hacia la empleada.

En cuanto a la forma de sospecha, esta se ve reflejada cuando se le ha acusado de robo a alguna de las empleadas. Aquino (2010), sostiene que las trabajadoras tienen que hacer frente a la desconfianza, la duda y el recelo de sus empleadores. Esta sospecha no es más que una duda sobre la calidad moral, la integridad y la honestidad de la empleada; y aunque con el tiempo la sospecha pueda desaparecer, la empleada está obligada a demostrar su calidad moral y honestidad. Esto significa que a priori no se le reconoce a la empleada como alguien digno de confianza. Si bien la exposición anterior oscila entre buenos y malos tratos, lo cierto es que la mayoría de estas

empleadas domesticas aún ante la sospecha permanecen fieles a sus patronos.

Podemos interpretar esta fidelidad como parte de una transacción monetaria y de necesidad de las partes.

Analizando el trato que reciben las empleadas domésticas ante el trato de sus empleadores y desde el lente del construccionismo social, Berger & Luckman (1999) señalan que “la sociología del conocimiento debe ocuparse de lo que la gente conoce como realidad en su vida cotidiana; la vida cotidiana que es a su vez opresiva presentando retos de sobre-vivencia ante una realidad no planificada, no solicitada ni siquiera sugerida”. Cuando las personas no son consideradas ni tratadas de manera equivalente, y por lo tanto, no sociales, es imposible no vivir bajo coerción y dominación.

Para concluir con las categorías exploradas en torno a cómo perciben y significan las leyes laborales y los derechos humanos un grupo de empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico, sin lugar a dudas cada una de estos testimonios reflejan de primera instancia una de las razones que dan paso a la migración, el trabajo y la economía. A partir de ese primer contacto que tienen los inmigrantes con el trabajo, se generan ciertas dinámicas con las cuales los inmigrantes tienen que lidiar cada día. Algunas de estas dinámicas generadas son; la falta de leyes laborales a favor de este grupo, además del reconocimiento por parte del estado como grupo de trabajadoras; abusos y atropellos por parte de sus patronos; paga inferior; grupos de apoyo comunitario; y el reclamo de apoyo para conseguir empleo y ayudas económicas.

Algunos de estas empleadas domésticas al insertarse dentro del mercado laboral de servicios, en su mayoría como empleadas domésticas y cuidadoras de ancianos, a

pesar de estar sujetos a la inestabilidad económica producto de la recesión económica, sienten que en ocasiones sus patronos las valoran como trabajadoras, cómodas con el trabajo que desempeñan y teniendo en su consideración que su trabajo tiene un cierto grado de flexibilidad en cuanto al tiempo que le dedican, aunque si tuvieran otra elección preferirían dedicarse a otros oficio. Tomando en cuenta los resultados del estudio, concluimos que las empleadas domésticas dominicanas reclaman un espacio dentro de nuestra sociedad, un espacio en donde se le reconozcan sus derechos laborales y humanos, como trabajadoras que aportan a la sociedad y en donde no se les discriminen por su origen nacional sino que el trato sea justo y de respeto.

Concluimos este capítulo puntualizando que la percepción y el significado que le otorgan las empleadas domésticas influyen sus procesos de cómo construyen sus relaciones con los otros, cómo las interpretan, que significan y cómo esas relaciones con el otro forman una larga cadenas de relaciones que estas establecen a lo largo de sus vidas. En este proceso, según explicamos en el marco teórico, ocurre una construcción dualista de la realidad exterior que es representada en el mundo interior del individuo. Gergen (2006), añade sobre este particular, que las relaciones son importantes analizarlas, ya que no sólo se refieren a las que se establecen con otros sujetos, también se reconoce la importancia de lugares, momentos u objetos que están presentes. En estas relaciones un elemento central es la negociación, pues es justamente allí cuando surgen los significados.

Retomando nuestra idea anterior y para finalizar la discusión del estudio, es preciso indicar que las percepciones y significados que las empleadas domésticas dominicanas han sido más positivos que negativos respecto a las relaciones que se

construyen como parte de sus trabajo, aunque por otra parte se sienten totalmente desprotegidas por el Estado y su maquinaria. Reconocemos también que la deseabilidad social puede haber influenciando la auto-presentación de las trabajadoras domésticas dominicanas en las respuestas provistas en torno a la percepción que éstas tiene sobre su trabajo. Sin embargo, puntualizamos el valor de dignidad que realizan y el progreso que representa el trabajo para éste grupo de mujeres entrevistadas.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El fenómeno de las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico en el área laboral es uno muy particular de explicar y analizar. Particular ya que a través de los años se ha pensado o concebido a estas mujeres que realizan este tipo de trabajo como mujeres con poca educación o ninguna educación, cuando se comprobó con esta investigación que son mujeres muy educadas académicamente hablando. Este dato, ciertamente, cambia el perfil de las trabajadoras domésticas aunque el contexto migratorio y las circunstancias que permean y atraviesan las vidas de estas mujeres son muy complejos de abordar. Factores como el componente familiar, la cantidad de casas en donde trabajan, el pago y los beneficios por mencionar solo algunos, inciden directamente sobre el trabajo que realizan las jefas del hogar para poder sobrevivir aquí y allá. Es preciso indicar que aún cuando el estado no provee mecanismos viables para poder monitorear el cumplimiento o no de los derechos humanos y laborales de estas trabajadoras, estas continúan en búsqueda del reconocimiento del estado y de la igualdad de derechos. Es imperativo que este grupo de trabajadoras domésticas se unan para que sus voces sean escuchadas y finalmente se le puedan reconocer sus derechos como se ha hecho en otros países del mundo, Puerto Rico no se debe quedar atrás en esa gesta pro trabajadoras.

Limitaciones y fortalezas

Para llevar a cabo esta investigación fue necesaria la colaboración de la comunidad dominicana, en especial del grupo de mujeres que trabajan como empleadas

domésticas residentes del área metropolitana y sectores limítrofes. Es meritorio señalar que aunque en Puerto Rico el número de empleadas domésticas es significativo, lamentablemente no hay estadísticas de la cantidad de mujeres dominicanas que trabajan en esta área de servicios. Las limitaciones de este estudio fueron varias. Utilicé convenientemente una muestra de mujeres, ya que esta representa uno de los grupos más grandes que realizan trabajos como empleadas domésticas a nivel local, las mismas fueron contactadas por medio de bola de nieve. La misma puede diferir del resto de la población de las empleadas domésticas dominicanas en general, puesto que la muestra es pequeña y no permite que se hagan comparaciones referentes a las subjetividades de otras empleadas domésticas en torno a los derechos humanos y el derecho laboral.

Otras de las limitaciones del estudio fue la colaboración de algunas organizaciones como la del Consulado Dominicano con quien tuve la oportunidad de reunirme y hablarle sobre la importancia del estudio, pero aunque sus representantes estuvieron disponibles y me hablaron sobre el tema de las empleadas domésticas en general y su situación en Puerto Rico, estos no pudieron identificar empleadas domésticas que pudieran colaborar con la investigación. Estas quizás se debieron a: a) la desconfianza para investigar el tema en cuestión; b) asuntos de la ilegalidad que puedan poner en peligro u amenazar la seguridad de los participantes e investigadores; y c) el papel que político que desempeña el Consulado Dominicano en Puerto Rico.

En cuanto a otras organizaciones como lo es la Alianza Dominicana y sus representantes, éstas fueron muy diligentes y pudieron identificar posibles candidatas a participar del estudio. El método utilizado para reclutar a los participantes de las distintas asociaciones profesionales dominicanas y el Consulado fueron a través de los

medios electrónicos, por teléfono y de forma presencial; no obtuvimos una respuesta de las organizaciones mencionadas. Estas limitaciones metodológicas, sin embargo, permitieron que estableciera un contacto inicial con los participantes sin la mediación de un tercero, lo que facilitó las entrevistas con las empleadas domésticas dominicanas del área metropolitana y sectores limítrofes.

En relación a la revisión de publicaciones relacionadas al tema de estudio, surgieron las siguientes limitaciones: a) pocos estudios que aborden el fenómeno de las empleadas domésticas en la Isla; b) poca diversidad de autores que estudian el tema en cuestión. Fue una ventaja no encontrar literatura extensa reciente del fenómeno estudiado en Puerto Rico, ya que pude explorar la el fenómeno de las empleadas domésticas en países de Europa y América Latina. La limitación de fuentes locales me llevó a conocer estudios y autores internacionales.

Gracias al anuncio público de la investigación posteada en el portal electrónico del Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI), logré contactar a varias personas que se mostraron interesadas en participar del proyecto ya que podían referirme a empleadas domésticas que pudieran colaborar en el estudio. Aunque a través del DEGI logré contactar a varios participantes para el estudio, la muestra no fue suficiente grande por lo que tuve que reclutar a más participantes por medio de por bola de nieve como bien lo había planteado en la propuesta de tesis.

Aunque fue una experiencia gratificante y pionera en el campo de la Psicología Industrial/organizacional, entiendo que es pertinente ampliar el fenómeno de estudio y obtener información de otras empleadas domésticas alrededor de la isla para así hacer un estudio comparativo. Algunas de las áreas a ampliar serían por ejemplo,

sobre el proceso de reclutamiento de éstas empleadas domésticas por parte de sus empleadores, que estándares de reclutamiento utilizan los patronos cuando contratan a una empleada doméstica; fiscalización por parte del estado, y profundizar más en el tema del discrimen por raza, abusos físicos y psicológicos como parte de sus trabajo etc.

Recomendaciones

Recomendaciones de las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico.

Las recomendaciones que expondremos a continuación fueron sugeridas por las empleadas domésticas dominicanas a las siguientes: comunidad dominicana, organizaciones dominicanas y al Gobierno de Puerto Rico. A continuación detallamos las mismas.

Recomendaciones a futuras inmigrantes empleadas en el servicio doméstico

Los participantes expresaron la necesidad de que las futuras empleadas domésticas se den a respetar, reclamando así un trato digno y justo a sus patronos. Al mismo tiempo reclamaron la necesidad de firmar un contrato dentro de un marco de transparencia el cual dé paso a que se cumplan los acuerdos preestablecidos. De igual forma urge la necesidad de organizarse colectivamente con el propósito de levantar su voz y que se reconozcan sus derechos laborales ya que el trabajo doméstico no es reconocido dentro de las esferas locales como uno valioso para la sociedad.

Recomendaciones al Gobierno de Puerto Rico.

Las empleadas domésticas dominicanas expresaron en primer lugar, la necesidad de que no se maltrate y/o menosprecie a la comunidad dominicana residente en la Isla

independientemente de su estado migratorio. Segundo, que se elaboren leyes laborales en donde se reconozca la labor de las trabajadoras domésticas y que se protejan sus derechos concediendo así días por enfermedad, vacaciones, desempleo, seguro social, retiro y días libres preestablecidos.

Recomendaciones a las organizaciones dominicanas.

Otras recomendaciones sugeridas por los participantes a las organizaciones dominicanas son: a) el ofrecimiento de programas de orientación en materia de leyes laborales a las empleadas domésticas; b) la necesidad de abrir espacios en donde éstas puedan acudir y ventilar sus situaciones en caso de que sean víctimas de discriminación y abusos físicos y psicológicos por parte de sus patronos, esto redundará en empleadas domésticas apoderadas de conocimiento en el campo del derecho laboral y el derecho humano.

Recomendaciones de la investigadora.

Las siguientes recomendaciones surgen como resultado de la investigación. Enumero a continuación varias recomendaciones generales dirigidas a la inclusión participativa de las empleadas domésticas en la sociedad puertorriqueña.

1. Las leyes migratorias deben integrar y no discriminar a las personas migrantes, de modo que a éstos se les respeten los derechos humanos-laborales que incluyen no discriminación por sexo, nacionalidad, origen étnico, raza o cualquier otra condición.
2. Es necesario que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos junto al Consulado Dominicano velen por que se cumplan las garantías y condiciones

mínimas de protección y seguridad, salarios y otras condiciones de empleo que puedan cobijar a las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico.

3. Procurar el establecimiento de más programas de alfabetización y educación secundaria certificados por el Departamento de Educación y el Departamento de Estado dirigidos a educar a las empleadas domésticas con el fin de que éstas puedan aspirar a un mejor futuro.
4. Promover el estudio laboral de la migración en distintas organizaciones dominicanas y puertorriqueñas.
5. Difundir y fomentar campañas de políticas públicas dirigidas a educar a las empleadas domésticas respecto a las leyes laborales y las penalidades cuando se comenten abusos en su contra.
6. Realizar censos cada 2 años, recopilar información y promover a nivel gubernamental encuestas dirigidas a patronos que contratan a empleadas domésticas en sus hogares o sitios de trabajo.
7. Recopilar data sobre abusos y casos criminales que envuelven a las empleadas domésticas en Puerto Rico.
8. Abrir una oficina dirigida a ayudar y a asesorar a las empleadas domésticas en cuanto a las leyes laborales que las protegen, los derechos laborales y humanos que las cobijan.
9. Crear mecanismos y campañas domésticas que ayuden a las empleadas domésticas que experimentan problemas relacionados a violencia ya sea física o psicológica, cuando no se le pagan sus honorarios, líneas de queja

ante situaciones, grupos de apoyo que asistan a las empleadas domésticas ante situaciones de emergencia.

10. Creación de diversas oficinas alrededor de la isla en donde haya una coordinación directa entre oficiales de la policía e inmigración que garanticen la seguridad de estas personas.
11. Entrenar y autorizar a inspectores para monitorear las casas privadas de patronos que empleen a empleadas domésticas para que investiguen las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas.
12. Crear regulaciones con el fin de monitorear las prácticas de reclutamiento y centros de práctica de esta forma se le proveerá sanciones a aquellos que cometan abusos.
13. Implementar políticas con el fin de prevenir gente que se lucre del negocio, sistemas de explotación y pagos de deudas y labor forzada.

Contribución y retos para la Psicología Industrial/Organizacional

El presente estudio sirve para reflexionar acerca de los fenómenos migratorios, en especial el del fenómeno migratorio femenino que han surgido a raíz de los procesos de la globalización y cómo estos inciden en los mercados de trabajo de diversos países y en Puerto Rico. La responsabilidad de los Psicólogos Industriales/Organizacionales no estriba únicamente en atender asuntos laborales como el reclutamiento, evaluación, selección, adiestramiento, análisis de puestos, incentivos, condiciones de trabajo, y otras áreas; sino también estudiar cómo se conforman ciertos grupos de trabajo en contextos migratorios dentro de diferentes mercados ya sean formales e informales, cómo se comportan, piensan y significan sus experiencias laborales y humanas.

La Psicología Industrial/Organizacional debe romper esquemas y salir de los límites disciplinarios los cuales les permitirá abrirse al estudio multidisciplinario de la diversidad cultural permitiendo así que se implanten medidas que promuevan el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores desprotegidos por la ley. Estudiar fenómenos laborales y psicológicos de la inmigración abre las puertas a nuevos paradigmas que están emergiendo a nivel local y global. El papel del psicólogo académico, investigativo y profesional debe concebirse como un gestor de conocimientos multidisciplinarios, en lugar de adscribirse a los límites disciplinarios y metodológicos de la especialidad.

LISTA DE APÉNDICES

APÉNDICE A

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudio Final

DESCRIPCIÓN

Mi nombre es Carmen Jossie González Candelario y soy estudiante del Programa Graduado de Psicología del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Como parte de los requisitos para obtener el grado de Doctor en Psicología, estoy llevando a cabo una investigación sobre las subjetividades en un grupo de empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico en el campo laboral. Deseo hacerle la invitación para participar de este estudio, pero antes le pido de favor que lea este documento y haga todas las preguntas que usted crea necesarias para asegurarse que entiende el propósito del estudio y en qué consiste su participación.

PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene como propósito principal explorar cómo significan el trabajo un grupo de empleadas domésticas dominicanas en el contexto migratorio, y cómo inciden las leyes laborales y los derechos humanos en este grupo.

PARTICIPACIÓN

Usted fue seleccionado/a por ser residente de Puerto Rico, estar entre las edades de 21 en adelante, tener un nivel académico de al menos octavo grado y tener experiencia laboral en Puerto Rico de por lo menos seis meses trabajando. Si acepta

participar en este estudio, su participación consistirá en asistir a una sesión. En esta sesión le solicitaré que complete una entrevista a profundidad. Además, el/la participante contestará una serie de preguntas abiertas contenidas en una guía. Las preguntas abiertas consistirán de preguntas generales que el participante contestará sin que le brinde respuestas específicas o cerradas. Al finalizar, si desea, puede comentar sobre lo que escribió. Para la sesión hay un tiempo estimado de 45 minutos aproximadamente. Espero reclutar 20 mujeres, en total.

Con el propósito de obtener información más precisa y hacer los análisis correspondientes de la información todas las conversaciones van a ser grabadas en audio. Ni en la grabación ni en el instrumento ni en lo que usted produzca va a aparecer su nombre o alguna información con cual usted pueda ser identificado/a. La grabación de la entrevista y los demás materiales serán guardados en un archivo bajo llave al que sólo tendrá acceso la investigadora y la directora de tesis. El propósito de las grabaciones es transcribirlas para poder analizar mejor la información. Las grabaciones serán destruidas luego de tres años de haber finalizado la investigación.

RIESGOS Y BENEFICIOS

Usted no obtendrá beneficio directo por participar en esta investigación. El beneficio indirecto de participar en este estudio es que se generará información sobre las experiencias de trabajo de este grupo de trabajadoras domésticas en Puerto Rico.

Los riesgos de participar en la investigación son mínimos. Existe la posibilidad de que usted sienta alguna incomodidad tomando en consideración que tendrá que expresar su experiencia durante la investigación. Esta incomodidad puede ser manejada con confidencialidad por la investigadora, cuya formación es en psicología, durante el proceso de investigación. Sin embargo, si usted siente la necesidad de discutir su experiencia con algún/a profesional de la salud mental, se le referirá al Centro Universitario de Estudios y Servicios Psicológicos (CUSEP). Entienda que esta investigación no incluye consejería o cualquier otro tratamiento.

CONFIDENCIALIDAD

Su identidad será protegida dentro de los límites de la ley. Debe entender que cualquier amenaza a su vida o terceras personas, debe ser notificado a las autoridades. Lo que usted escriba es totalmente confidencial y sólo se identificará con un número y no se utilizará su nombre en cualquier otra información que pueda identificarle. Toda la información estará guardada en un archivo bajo llave al cual sólo la investigadora y su directora tendrán acceso. La información de este estudio se guardará bajo llave durante tres años y no se compartirá con ninguna persona ajena a este estudio. Las grabaciones de audio serán destruidas una vez concluya la investigación. Los resultados del estudio se presentarán de manera individual, sin embargo la investigadora se referirá a usted con un nombre ficticio de manera que no pueda ser identificado/a.

Oficiales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico o de agencias federales responsables de velar por la integridad en la investigación podrían

requerirle al investigador los datos crudos obtenidos en este estudio, incluyendo este documento.

DERECHOS

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. De igual manera, tiene derecho a no hablar sobre algún tema en particular. Además tiene derecho a recibir una copia de este documento.

Si usted tiene alguna pregunta acerca de este estudio, puede aclararlas ahora o en cualquier momento que lo desee. Si no queda satisfecho/a con la información ofrecida y tiene alguna pregunta siéntase en la libertad de comunicarse conmigo, la investigadora, al número de teléfono (787) 222-3945 o con la supervisora de la tesis, la Dra. Dolores Miranda, al (787)764-0000, 4175, 4176. De tener alguna pregunta sobre sus derechos como participante o reclamación o queja relacionada a su participación en este estudio puede comunicarse con el/la Oficial de Cumplimientos del Recinto de Río Piedras, de la Universidad de Puerto Rico al número de teléfono (787)764-0000, extensión 86700 o escribiendo un correo electrónico a cipshi@degi.uprrp.edu

Su firma en este documento significa que es mayor de edad, que tiene capacidad legal para consentir su participación y que ha decidido participar después de haber leído

y discutido la información presentada en estas hojas de consentimiento y que se le ha ofrecido copia de este documento.

Firma del/a Participante

Fecha

Discutí el contenido de esta hoja con la persona participante. Le expliqué los riesgos y beneficios potenciales del estudio. Certifico que la firma arriba pertenece al participante y que firmó en el momento de otorgar su consentimiento para participar en la investigación.

Carmen J. González Candelario

Firma de la Investigadora

Fecha

APÉNDICE B

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Rio Piedras

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología

Subjetividades en un grupo de las empleadas domésticas dominicanas en Puerto Rico en el campo laboral

Fecha de la entrevista:

Entrevista #:

Participante #:

Entrevistador:

Instrucciones: Estas preguntas tienen como propósito conocer, de forma general, su experiencia de trabajo durante los últimos años. El propósito del estudio y sus derechos se encuentran en la hoja de consentimiento que firmó. Le estaré haciendo una serie de preguntas a continuación. Esta entrevista debe tomar aproximadamente cuarenta minutos. (La entrevistadora escribirá las contestaciones en los espacios correspondientes provisto en el protocolo).

Protocolo preguntas:

I. Perfil del Participante

1. ¿Cuál es su estado civil?
2. ¿Qué edad tiene usted?
3. ¿Hasta qué grado llegó usted en la escuela?
4. ¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Puerto Rico?
5. ¿Qué le motivó a mudarse a Puerto Rico?

II. Experiencia con el trabajo

6. Previo a venir a Puerto Rico ¿en qué trabajaba en el pueblo donde vivía?
7. ¿En qué trabaja usted, en estos momentos?
8. ¿Cuánto tiempo lleva realizando este trabajo?

9. ¿Cómo consiguió este trabajo?

10. ¿Quién le enseñó a realizar este tipo de trabajo?

III. Derechos y descripción del trabajo que realiza

A. Salario

11. (a) Si hace servicio doméstico / cuidado ¿Trabaja usted en una sola casa o en varias casas?

(b) Si hace otro tipo de trabajo ¿Cuántos trabajos tiene y que hace en cada uno?

12. ¿Cuánto le pagan por el trabajo que realiza?

13. ¿Cada cuanto tiempo le pagan?

14. ¿Qué tareas lleva a cabo en el lugar donde trabaja?

15. ¿Cuántos días trabaja a la semana?

16. ¿Cuántas horas trabaja al día?

17. ¿Cómo hace para almorzar? ¿Cuánto tiempo le toma almorzar?

18. Alguna vez, ¿has llegado tarde? ¿Qué pasa cuando llegas tarde al trabajo? (Explique las razones porque llega tarde y las consecuencias)

19. Alguna vez ¿has tenido que ausentarte? ¿Qué sucede si te ausentas? (Explique las razones porque llega tarde y las consecuencias)

B. Vacaciones

20. ¿Tiene días libres a la semana? ¿Por qué tienes esos días libres?

21. ¿Cómo haces para tomar vacaciones?

(a) Si contesta que NO toma vacaciones, ¿Por qué no puede irse de vacaciones o que le sucedería si se fuera de vacaciones?

(b) Si contesta que SI toma vacaciones, ¿Cuándo te has ido de vacaciones que sucede con tu trabajo, ¿te pagan las vacaciones? ¿retienes el trabajo? ¿qué haces durante las vacaciones?

C. Enfermedad/Accidente

22. Si se enferma, ¿qué haces con el trabajo?

(a) Si la enfermedad es de un día ¿Qué consecuencias tiene su ausencia?

(b) Si la enfermedad es prolongada ¿Qué consecuencias tiene?

23. Alguna vez se ha accidentado en el trabajo (ej. cortarse un dedo, caerse etc.)?

a. Si contesta NO preguntar : ¿Qué usted cree sucedería en el trabajo si le ocurre un accidente?

b. Si contesta SI preguntar: ¿Qué le sucedió en el trabajo como consecuencia del accidente?

D. Situaciones de Conflicto

24. ¿Alguna vez se le ha roto algo en el trabajo?

a. Si contesta SI ¿Qué sucedió con su trabajo si algo se rompe (ej. un Gráfica, un cristal, se daña un equipo como la máquina de lavar, etc.)?

b. Si contesta NO ¿Qué cree usted sucederá con su trabajo si se le rompe algo accidentalmente?

25. ¿En alguna ocasión, su jefe/a le ha pedido algo que usted no pueda llevar a cabo (ej. levantar algo muy pesado, caminar largas distancias ir al supermercado etc.)?

a. ¿Qué sucede si usted entiende que la tarea asignada es demasiada riesgosa para su salud?

E. Otros beneficios/desventajas

26. ¿Podría usted mencionarme, cuáles son los mayores beneficios que usted obtiene o ha obtenido de su trabajo?

27. ¿Cuáles usted cree son las desventajas de su trabajo?

28. ¿Qué cambios espera dentro de su situación laboral?

29. ¿Qué aspectos considera importantes conocer sobre las condiciones laborales de los migrantes en Puerto Rico?

30. ¿Qué conoce usted de leyes de trabajo?

31. ¿Qué entiende usted por derechos humanos?

32. ¿Es parte usted de algún grupo de apoyo en su comunidad que se ayudan para discutir y aprender sobre los **derechos y deberes** hacia el trabajo?

33. ¿Qué significado tiene para usted el trabajo que realiza?

34. ¿Cómo la tratan a usted en el trabajo?

APÉNDICE C

COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS SERES HUMANOS
EN LA INVESTIGACIÓN (CIPSHI)
IRB 00000944

**AUTORIZACIÓN DEL PROTOCOLO RELACIONADO CON
PARTICIPANTES HUMANOS EN LA INVESTIGACIÓN**

**Subjetividades en un grupo de empleadas domésticas en
Puerto Rico en el campo laboral**

Investigadora: Carmen Jossie González Candelario
Núm. de solicitud: 1213-220



Recinto de
Río Piedras

TIPO DE SOLICITUD:

Inicial Renovación Modificación

ACCIÓN:

Autorizada
 Autorizada con condiciones
Verificación final realizada por:
 Personal de cumplimiento
 Miembro del CIPSHI

REVISADA POR:

Comité en pleno
Próxima revisión: Cualifica para revisión expedita
 Procedimiento expedito
Categoría(s) aplicable(s) según el Federal Register 63 FR 60364-60367: 6 y 7

SOLICITUD DE DISPENSA EN EL CONSENTIMIENTO INFORMADO:

No aplica Concedida

Firma del Presidente del CIPSHI o
representante autorizado

12 de julio de 2013

Fecha de la revisión

Decanato de
Estudios Graduados
e Investigación

PO Box 21790
San Juan PR
00931-1790

787-764-0000
Exts. 2515 / 3617
Fax 787-763-6011

Correo electrónico:
degi@uprrp.edu

Página electrónica:
<http://graduados.uprrp.edu>

Esta autorización expira el 12 de julio de 2014.

Si la investigación no ha concluido para esta fecha, tiene que solicitar la renovación de la autorización de acuerdo a los procedimientos del CIPSHI y al tipo de revisión correspondiente, por el comité en pleno o expedita. Cualquier modificación posterior a la autorización del CIPSHI requerirá consideración y reautorización del CIPSHI. Al finalizar la investigación, debe someterse el formulario de Notificación de Terminación de Protocolo.

Referencias

- Acevedo, P., Agostini, A., & Murúa, R. (2003). Los despojados de la ciudadanía: la problemática de los inmigrantes contemporáneos. En Aquín, Nora (Comp.), *Ensayos sobre ciudadanía: reflexiones desde el Trabajo Social* (127-152). Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Amnistía Internacional. (2012). Informe 2012 Amnistía Internacional: El Estado de Derechos Humanos en el Mundo. Madrid, España: Editorial Amnistía Internacional. Recuperado de http://files.amnesty.org/air12/air_2012_full_es.pdf
- Aquino, A. (2010, julio). Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las inmigrantes zapotecas en Estados Unidos. Breve etnografía del servicio doméstico. *Cuicuilco*, 17(49), 221-242.
- Berger, P.L., & Luckman, T. (1999). *La construcción social de la realidad*. Madrid, España: Amorrortu Editores.
- Betts, A. (2010). Towards a “Soft Law” Framework for the Protection of Vulnerable Irregular Migrants. *International Journal of Refugee Law*. 22(2), 209-236.
- Burgos, O. (2011). Discrimen contra la comunidad dominicana. Comisión Especial Sobre el Asunto de la Fiscalización del Estado Actual de los Derechos Constitucionales. San Juan, P.R.: Colegio de Abogados de Puerto Rico. Recuperado de <http://www.capr.org/casedocuments/DerechosCivilesDominicanos.pdf>
- Carrizo, S. (2007). *Manos que mueven el mundo*. Recuperado de http://issuu.com/malenetxea/docs/manos_que_mueven_el_mundo_silvia_carrizo
- Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, artículo II, sec I Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (1952). Recuperado de <http://www.lexjuris.com/lexprcont.htm>
- Centro para la Empresa en Latinoamérica, IESE. (2004). *Libro Blanco Sobre las Mejores Prácticas para la Integración del Trabajo en las Empresas Españolas*. Madrid, España: IESE Business School.
- Cohen, N., Carballude, N.C., Malegaríe, A.M, Pérez, J., & Santamarina, S. F. (2004). *Puertas adentro: la inmigración discriminada, ayer y hoy*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina: Editorial Mabel Kolesas.
- Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. 2. (1952).

- Culliton, K (2004, Abril). *Los derechos humanos y derechos laborales de inmigrantes en los Estados Unidos. Un análisis de las políticas actuales de inmigración, las acciones necesarias para proteger a los derechos fundamentales de los inmigrantes mexicanos-americanos*. Primer Foro de Reflexión Binacional “Los Mexicanos de aquí y allá ¿Perspectivas Comunes?” Para la fundación Solidaridad Mexicano-Americano, Senado de México.
- Creswell, J. W. & Plano, C. (2011). *Designing and conducting mixed method research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- De la Cruz, G.(2010, marzo 9). *Servicio Doméstico más Derechos*. Recuperado de <http://www.econoblog.com.ar/6396/servicio-doméstico-mas-derechos/>
- Delgado, M.(2007). *Social work with latinos: A cultural asset paradigm*. Nueva York: Oxford University Press.
- De Maesencer, R. (2002). Sobre dominicanos y puertorriqueños: ¿movimiento perpetuo?. *Centro de Estudios Puertorriqueños*. 14(1), 52-73.
- Departamento de Justicia de los Estados Unidos División de Derechos Civiles (2011). *Investigación de la Policía de Puerto Rico*. Recuperado de: http://www.justice.gov/crt/about/spl/documents/prpd_letter_espanol.pdf
- Duany, J. (2010). Inmigración de cubanos y dominicanos. En *Enciclopedia de Puerto Rico on line*. Recuperado de <http://www.encyclopediapr.org>
- Duany, J. (2007). *La diáspora dominicana en Puerto Rico: Sus persistentes exclusiones por etnia, raza y género. En la diversidad cultural: Reflexión crítica desde un acercamiento interdisciplinario*, editado por Rosalie Rosa Soberal. San Juan: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Duany, J. (2005). Dominican migration to Puerto Rico: A transnational perspective. *CENTRO:Journal of the Center for Puerto Rican Studies*, 17 (1), 243-268.
- Duany, J. (1999). *La población y la migración en Puerto Rico de cara al siglo XXI*. Martínez, F. (Ed). *Futuro Económico de Puerto Rico: Antología de ensayos del futuro económico de Puerto Rico*. Río Piedras: Editorial de la Universidad de Puerto Rico: San Juan, P.R.
- Duany, J. (1991).El sector informal y la migración internacional. El caso de los dominicanos en Puerto Rico. *Revista Nueva Sociedad*, 113, 16-27.

- El Mundo, España (2011, Julio 7). *Los empleados del hogar cotizarán de 20 a 165 euros al mes a la seguridad social*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/07/26/economia/1311697122.html>
- Enchautegui, M. (2000). *Los determinantes de la inmigración dominicana a Puerto Rico*. Ensayos y monografías. Recuperado de <http://rrpac.upr.clu.edu/economía/ensayo104.htm>
- Gergen, K. (2007). *Construir la realidad. El futuro de la psicoterapia*. Barcelona: Paidós.
- Gergen, K. (1997). *El yo saturado*. Barcelona: Paidós.
- Gergen, K. (1996). *Psychological discourse in historical perspective*. New York: Cambridge University Press.
- Gil, D.G. (1998). *Confronting injustice and oppression, concepts and strategies for social workers*. Chichester, New York: Colombia University Press.
- Gómez, C.J. (2010). *Diagnóstico de la Situación Sociodemográfica de la República Dominicana*. Informe Final para el Fondo de Población de las Naciones Unidas República Dominicana. Santo Domingo: República Dominicana.
- González, C.J. (2012). *Experiencias y Significados del trabajo en un grupo de jóvenes dominicanos adultos en Puerto Rico* (Tesis de maestría). Universidad de Puerto Rico, Río Piedras. San Juan: Puerto Rico.
- Human Right Watch (2012). *The ILO Domestic Workers Covention: New Standars to Fight Discrimination, Explotation, and Abuse*. Recuperado de <https://www.hrw.org/topic/womens-right/domestic-workers>
- Human Right Watch (2006, Julio). *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the world*. 18 (7C).
- International Labour Office.(2013a). *Domestic workers around the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. ILO Publications: Geneva, Suiza.
- International Labour Organization (2013b). *Trabajadores domésticos: Hacer del trabajo decente una realidad para las trabajadoras y trabajadores domésticos en todo el mundo* Recuperado de: <http://ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>.
- International Labour Office (2012). *Effective Protection for Domestic Workers: A guide to designing labour laws*. ILO Publications: Geneva, Switzerland.

- Kerwin, D., & McCabe, K. (2011, Julio). *Labor Standards Enforcement and Low-Wage Immigrants: Creating and effective Enforcement System*. Recuperado de: <http://www.migrationpolicy.org/research/labor-standards-enforcement-immigration>
- Kisnerman, N. (2005). *Pensar el trabajo social: una introducción desde el Construccionismo* (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen.
- Klave, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. London: SAGE.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*. (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Krippendorff, K. (1980). *Metodología de Análisis de Contenido: Teoría y práctica*. Barcelona: Paidós.
- Ley de bonificación a trabajadores y empleados, Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada. Ley de Bono de Navidad. Recuperado de <http://www.lexjuris.com/>
- Ley contra el discrimen en el empleo del 1959, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada (29 L.P.R.A. sec. 146 et seq). Recuperado de www.lexjuris.com/trabajo%5Clex1959100.htm
- Ley de jornada de trabajo de 1948, Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada Aprobada en el 15 de mayo de 1948. Recuperado de www.lexjuris.com/trabajo%5Clex1948379.htm
- Ley de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998. Recuperado de www.lexjuris.com
- Lucca, N., & Berrios, R. (2009). *Investigación cualitativa: fundamentos, diseño y estrategias*. Cataño, Puerto Rico: Ediciones SM.
- Mahalingam, R. (2006). *Cultural Psychology of Immigrants*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mantouvalou, V. (2012). Human rights for precarious workers: the legislative precariousness domestic labour. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, On line working Papers. University College of London. Recuperado de: <http://www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf>

- Martínez, J.L. & Fernández, M.(2006). *Inmigración y exclusión social*. España: Madrid. Centro de Investigaciones para la paz. Merriam, S. B., (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Massey, D., Arango, J.,Hugo, G., Kouaoci, A., Pellegrino, A., & Taylor. H.(1998). “Una evaluación de la teoría de la migración internacional: el caso de América del Norte”. En Graciela Malgenisi. *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Economía Crítica. Icaria, Barcelona.
- Medina, D. (2012, Abril 23). Servicio doméstico y exclusión social. *Observatorio Político Dominicano*. Recuperado de http://www.opd.org.do/index.php?option=com_content&view=article&id=771:servicio-domestico-y-exclusion-social&catid=125:analisis en 26 de febrero de 2012.
- Mora, C. (2008). Globalización, Género y Migraciones. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana 20*. Recuperado de <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30502015>> ISSN 0717-6554
- Moldes, R. (2009). La invisibilidad de las cualificaciones: trabajo inmigrante y bajos salarios. *Intersticios. Revista Socióloga de Pensamiento Crítico*, 3 (1).
- Nina, R. (2012). Inmigración, discriminación y educación intercultural. *En Puerto Rico y los derechos humanos: Una intersección plural*. San Juan, Puerto Rico: Ediciones Callejón
- Nyberg, N. (2005). Migración, género y desarrollo: El caso dominicano. *Centro de Investigación para la Paz*, 163-182.
- Organización de Estados Americanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2001). *Relatoría Especial sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de su familia*. Segundo Informe de Progreso de la Relatoría Sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de sus familias en el Hemisferio del 16 de abril de 2001. Recuperado de <http://www.cidh.org/migrantes/migrantes.00sp.htm>
- Organización de Estados Americanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2000). Segundo Informe de Progreso de la Relatoría sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias en el Hemisferio. Recuperado de <http://www.cidh.oas.org/annualrep/2000sp/cap.6a.htm#IV>. Migración y derechos humanos
- Organization for International Migration. (2013). Informe sobre las Migraciones en el Mundo: El Bienestar de los Migrantes y el Desarrollo. http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR2013_SP.pdf

- Organization for International Migration. (2010). Informe sobre las migraciones en el mundo 2010: El futuro de la migración: Creación de capacidades para el Cambio, Resumen ejecutivo .Geneva, Suiza: International Organization for International Migration.
- Organizationfor International Migration.(2009). *Migration, environment and Climate Change: Assessing the Evidence*.
http://publications.iom.int/bookstore/free/migration_and_environment.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2013a). *Inclusión de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en la economía formal: implementación del Convenio 189 de la OIT*. Documento de referencia para la reunión informal de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales organizada por la Presidencia Irlandesa de la UE durante la 102ª sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo del 18 de junio de 2013. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2013b) Trabajo. *La Revista de la OIT*. Ginebra. 72(08).
- Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2012). *Panorama Laboral 2012, América Latina y el Caribe*. Lima: Perú. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Informe del Director general presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo 100.a reunión, Informe I (B). Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo.(2008). Un trabajo decente para los trabajadores domésticos. *Educación Obrera*, 148-149.
- Organización de las Naciones Unidas, Commission on Population and Development (2013). *Monitoring of population programmes, focusing on new trends in migration: demographic aspects*. Reporte del Secretario General presentado en a 46ta Sesión de la Comisión de Población y Desarrollo, del 22 al 26 de abril de 2013. Recuperado de <http://www.un.org/esa/population/cpd/cpd2013/CPD%202013%20UNFPA%20Migration%20report%20advance%20unedited%20version.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas. (2012a). Sexagésimo séptimo período de sesiones. Segunda Comisión Tema 22 b) del programa Globalización e interdependencia: migración internacional y desarrollo.. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/N12/646/26/PDF/N1264626.pdf?OpenElement>
- Organización de las Naciones Unidas, CEDAW (2012b). *Recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias*. Recuperado de: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_sp.pdf
- Organización de las Naciones Unidas, Consejo Económico y Social. (2010). *Comisión de la condición jurídica y social la mujer*. Informe 54 período de sesiones, Consejo Económico y Social del 13 de marzo y 14 de octubre de 2009 y 1 a 12 de marzo de 2010. (Suplemento No. 7). New York: Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2008-09). *Estudio económico para América Latina y el Caribe: Políticas para la generación de empleo de calidad*. New York: Organización de las Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2008). *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo*. Santiago de Chile: Publicaciones ONU.
- Organización de las Naciones Unidas. (2006a). “Trends in Total Migrant Stock: The Revision. CD- ROM Documentation ” POP/DB/MIG/REV. 2005/Doc. New York: United Nations.
- Organización de las Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2006b). *Migración Internacional, derechos humanos y desarrollo*. Recuperado de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/26608/LCW98-migracion.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, EFE (2006c, Marzo 5). *Féminas envían más 50% remesas. Hoy digital*. Recuperado de <http://hoy.com.do/feminas-envian-mas-50-remesas/>
- Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización de las Naciones Unidas, CEPAL. (2004). *CEPAL Review*. No.82, Santiago: Chile.

- Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers*, 60 (187-200).
- Oszlack, O. (1978). Formación histórica del Estado en América Latina: elementos teóricos-metodológicos para su estudio. *Estudios CEDES* 1(3),1-46.
- Reichart, C.S., & Cook, T.D. (1979). *Beyond qualitative versus quantitative methods*. In T.D. Cook and C.S. Reichardt (Eds.), *Qualitative and quantitative methods in evaluation research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rey, C., & Hernández, L. (2010). *La Trata de Personas en Puerto Rico: Un Reto a la Invisibilidad*. Ricky Martin Foundation, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Recuperado de http://egap.uprrp.edu/RMF_Spanish_final-II.pdf
- Reitz, J. (2007). Immigrant Employment Success in Canada, Part 1: Individual and Contextual Causes. *International Migration and Integration*. 8, 11-36.
- Reitz, J.W. (2005). Tapping Immigrants' Skills: New directions for Canadian immigration policy in the knowledge economy. *Choices*, 11 (1), 1-18.
- Reitz, J.W. (2001). Immigrant success in the knowledge economy: Institutional change and the immigrant experience in Canada, 1970-1990. *Journal of Social Issues*, 57(3), 579-613.
- Robbinson, W. (2009). Saskia Sassen and the sociology of globalization: A critical appraisal. *Sociological Analysis*. 3(1), 5-29.
- Rollins, J. (1990). "Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84(63-77).
- Rodríguez, I.R., Geerman, K., & Marassi, M. (2012). *Perfil del Migrante, 2011*. San Juan, P.R. Recuperado de www.estadísticas.gobierno.pr
- Sacristán, F. (2011). Aproximación del Significado Jurídico de las Políticas de Empleo para Inmigrantes en la UE. *Revista Urbano* 23,58-71. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/198/19818886006.pdf>
- Salicrú, A. (2006). *Migración Clandestina: Informe preliminar de la evaluación sobre la Trata de Personas desde la República Dominicana hacia Puerto Rico*. Informe de evaluación preliminar de la posible existencia de trata de personas desde la República dominicana hacia Puerto Rico vía su frontera marítima. Recuperado del portal de la Organización de Estados Americanos: <http://www.oas.org/atip/Reports/DR.PR.Report.Spanish.pdf>

- Sassen, S. (2003, Febrero). Globalization or denationalization?. *Review of International Political Economy*. 10 (1). Recuperado de <http://transnationalism.uchicago.edu/De-Nationalization.pdf>
- Sassen, S. (1998). *Globalization and It's Discontents: Essays on the New Mobility of People and Money*. New York: New Press
- Sassen, S. (1988). *Capital mobility and labor mobility: A study in international investment and labor flow*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, P. (2011). The Pitfalls of Home: Protecting the health and safety of Paid Domestic. *Legal Studies Research Paper Series*. 11(03-03).
- Santiago, C.A. (2012). Estado Actual De Los Derechos Humanos Laborales Fundamentales: En Javier Colón & Idsa E. Alegría (Eds.), *Puerto Rico y los derechos humanos: Una intersección plural* (pp. 277-302). San Juan: Ediciones Callejón.
- Stebbins, R. A., (2001). *Exploratory Research In Social Sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage, London.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (1998) *Mixed Methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1987). *Introducción los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. México: Paidós.
- Thomas, C. (2007). Convergences and Divergences in International Legal Norms on Migrant labor (Report No.11-02). NY: Cornell Law School.
- Tucker, P. & Folkard, S. (2012). *Working time, health and safety: a research synthesis paper. Conditions of work and employment*. Conditions of work and employment No.31. International Labour Office: Geneva.
- United States Bureau of the Census. (2012). American Fact Finder. Perfil de la Población Seleccionada en Puerto Rico. Encuesta sobre la Comunidad de Puerto Rico desde 2008-2010. Estimados de 3 años. Recuperado de <http://www.census.gov/>
- United States Bureau of the Census. (2010). American Fact Finder. Population profile of the United States. Washington, DC: Government Printing Office.
- United States Bureau of the Census. (2008- 2009). American Fact Finder American Community Survey 1-Year Estimates. Recuperado de <http://www.census.gov/>

Vargas, T. (2011). Mujeres en el camino. Informe de estudio cualitativo sobre víctimas de trata. *Observatorio Migrantes del Caribe*. Editora Buho: República Dominicana.

Vázquez- Calzada, J. (1988). *La Población de Puerto Rico y su trayectoria Histórica*. Río Piedras, Puerto Rico: Raga Offset Printing Services.

Velázquez, B. (2013, Enero 27). Plantean medidas para frenar el éxodo de boricuas. *El Nuevo Día*. Recuperado de <http://www.elnuevodia.com/planteanmedidasparafrenarelexododeboricuas-1435106.html>

Waldinger, R. (1996). *Still the Promised City? African- Americans and New Immigrants in Postindustrial New York*. Cambirdge, M.A and London, England: Harvard University Press.