

Publicado en www.relats.org

ORGANIZACION DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN AMERICA LATINA-CARIBE

Alvaro Orsatti

2015

**Actualización de contenidos de dos artículos anteriores
publicados
en el primer y segundo libro del GTAS, Grupo de Trabajo
sobre Autorreforma Sindical de CSA, en 2010-2011**

Presentación

En 2011, OIT aprobó el Convenio 189 sobre trabajo doméstico, luego de que, durante la década previa (con antecedentes desde los años sesenta) fuera avanzando en la visibilización de este colectivo.

Si bien en 2004 (“Organizarse en pos de la justicia social”, 92 Conferencia, 2004) había destacado que el trabajo doméstico es uno de los de “difícil sindicalización”, la cuestión organizativa de las trabajadoras del hogar no ha sido tenido mayormente en cuenta en los estudios sobre el sector, concentrados más bien en los aspectos jurídicos y las condiciones de trabajo¹,

¹ Una excepción ya lejana en el tiempo es “Las trabajadoras en el servicio doméstico”, de la uruguaya Susana Rostignol (CIEDUR, 1988), que incluye una propuesta de tipología sobre estrategias organizativas. Recientemente, el tema ha sido encarado por OIT regional, con el estudio “Organización de las trabajadoras del hogar en Las Américas: buenas prácticas y desafíos en función del convenio 189 de OIT”, por María Bastidas (ACTRAV, Lima, 2013). La autora también había compartido previamente un estudio con CSA: “Organización de las trabajadoras del hogar remuneradas. Perfil de experiencias en las Américas”. Publicado en el Segundo libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical, Sao Paulo, 2011). Está también creciendo una práctica desde la propia dirigencia sindical dirigida a describir sus propias prácticas (disponibles en el GTAS, 2014): “Experiencias de las trabajadoras del hogar en Argentina”, por Lorenza Benítez de Gómez y Carlos Luis Brassesco, y “Después del Convenio 189”, por Eurlogia Familia (Rep. Dominicana)

Recientemente, la puesta en marcha de la Red de Trabajadoras Domésticas (en Montevideo, octubre 2013), luego de que fuera creada en 2008 con el apoyo de iUF/UITA y WIEGO, ha ayudado a que cambiara esta situación, poniendo en evidencia la importancia del fenómeno organizativo (aunque no siempre sindical) a nivel mundial (el Congreso reunió 80 organizaciones de 55 países)

Para colaborar con esta difusión, el informe actualiza materiales publicados por CSA en 2010/11, en el marco del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical) para dimensionar el “mapa” de organizaciones del sector en ALatina-Caribe, así como información sobre sus estrategias. Para ello se parte de una organización cúpular CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar) creada en 1988⁴, agregando un rastreo complementario sobre organizaciones no integradas a aquella estructura²

I. PRECISIONES CONCEPTUALES

Como se ha señalado, CSA utiliza el término por el que opta la mayor parte de las organizaciones nacionales (así como CONLACTRAHO) La tradición de OIT ha sido utilizar “trabajo doméstico”, aunque al momento de aprobarse el Convenio 189 ha reconocido la existencia de otros términos, y ha dejado en libertad a los usuarios del nuevo instrumento a este respecto. Tales términos son: “servicio doméstico”, “empleadas domésticas”,

4 La chilena Aída Moreno y la boliviana Casimira Rodríguez, ambas ex coordinadoras de CONLACTRAHO han proporcionado la información básica para este artículo, como parte de sus intercambios con ORIT y CSA en los últimos años. Un artículo de ambas fue publicado por OIT (“La construcción de una estrategia de laboralización de las trabajadoras del hogar”, en “Trabajo Informal y Sindicalismo, CINTERFOR-OIT, 2005, Montevideo). Otra fuente clave sobre el origen de CONLACTRAHO y los antecedentes históricos nacionales en materia organizativa es “Muchacha Cachita Criada Empleada Sirvienta”, de Mary Chaney y María García Castro (Nueva Sociedad, Caracas, 1993). A mediados de los años noventa, CONLACTRAHO coordinó una serie de estudios nacionales realizados por sus afiliadas en siete países (México, Guatemala, Costa Rica, Bolivia, Perú, Brasil y R.Dominicana), con apoyo de la Fundación Ford y UNIFEM, que publicó posteriormente (“Humanizando el trabajo doméstico: hacer visible lo invisible”, 2004). También ha editado durante algunos años el periódico “Por un nuevo despertar”. Recientemente ha publicado “Boletín de su historia” (2009). Consultar también “Entrevista a Casimira Rodríguez, Ministra de Justicia de Bolivia” (Red Noticias Indígenas, 15 Febrero 2006).

² Se incluyen también referencias del sindicalismo norteamericano, cuya NDWA (National Domestic Workers Alliance), incluye la representación de distintas colectividades de inmigrantes latinoamericano-caribeñas radicadas en EEUU.

“trabajadores de hogar privado”, “prestación de cuidados domésticos”, “asistente o ayudante del hogar”). Incluso, otro artículo publicado desde OIT (“Las trabajadoras domésticas sufren los mayores déficit de trabajo decente en A.Latina”, por M.E.Valenzuela y M.Rangel, 2007, en el número de la RIT ya mencionado) acepta la sinonimia. En la experiencia sindical latinoamericana, concentrado en las organizaciones más antiguas, también se encuentran otros términos que giran alrededor del término “casa particular/de familia”⁵.

Una segunda cuestión importante es la referida a la relación de trabajo. Actualmente existe un amplio consenso en que las trabajadoras del hogar deben ser consideradas en relación de dependencia, independientemente de las horas trabajadas, del grado en que se concentre en un solo empleador, y de que se utilice la modalidad “cama afuera” o “cama adentro”. Esta perspectiva todavía no está recogida por las normas en varios países de la región, que ponen condiciones al respecto para que sean aplicables en cada caso. Por lo tanto, existe un margen conceptual para considerar que un porcentaje importante de las trabajadoras del hogar son independientes, desde el punto de vista jurídico⁶

Otro tema importante es el referido a la clasificación de las trabajadoras del hogar como parte de la denominada “economía informal”. En América Latina y Caribe, la primera definición de informalidad de OIT, en los años setenta, centrada en el grado de organización, productividad e ingresos, ubicaba a todas las trabajadoras del hogar como parte de ese universo. En el contexto de la actual definición de empleo informal de la OIT (Resolución del 2002), con eje en el grado de registración, la mayor parte siendo considerada integrante de los trabajadores en la economía informal, dada la alta proporción antes mencionada de

⁵ En cuanto a la preferencia por una conjugación neutra en relación al sexo y género de las trabajadoras del hogar, ello obedece a una política general de la OIT. Las estadísticas de Panorama Laboral calculan en 5-8% el porcentaje de hombres en el colectivo, según el país. Sin embargo, OIT ha aclarado que en otras regiones (como Asia), el peso masculino es muy superior, e incluso mayoritario en algunos países.

⁶ Cuando las estadísticas censales o por encuestas a las personas cruzan la información sobre la categoría con la del sector, alrededor de un 40% de las trabajadoras del hogar se declaran independientes. Este porcentaje es también el que estima OIT que corresponde a trabajadoras “cama adentro”, aunque no existe aparentemente relación. En ocasiones se ha planteado que la trabajadora “cama afuera” se asimila a trabajadora a tiempo parcial.

no cobertura por la seguridad social⁷

Por lo demás, existen otras dimensiones del trabajo remunerado en el hogar que se proyectan hacia cuestiones sindicales reivindicativas y organizativas (las dos primeras destacadas por OIT):

- el fuerte componente migratorio.
- la importancia del trabajo infantil y adolescente, aunque coexistiendo con una generación previa, incluso cercana a la tercera edad.
- la existencia de desplazamientos cruzados con otros oficios femeninos: la venta directa, el trabajo a domicilio y la maquila (ver más adelante).

Existe actualmente un importante desarrollo conceptual alrededor del concepto de “economía del cuidado”, que incluye a las trabajadoras del hogar (remuneradas) como parte de un universo más amplio, definido tanto por el mercado como por el Estado, que tienen como eje común la cobertura de las necesidades básicas para la existencia y reproducción de las personas, lo que incluye el trabajo del hogar no remunerado (las “amas de casa”⁸), regímenes financiados desde el Estado, residencias privadas de ancianos, y formas de cuidado informal, es decir, personas contratadas en forma particular para el cuidado de ancianos y enfermos, que pueden identificarse con el cuentapropismo⁹.

El tema está cubierto originalmente por la OIT a través del convenio 156 y por actuales programas como el que focaliza en “Trabajo y familia” pero, en particular, es la publicación del 2009 sobre trabajo domestico, la que explicita la cuestión desde el

⁷ De acuerdo al Panorama Laboral de OIT, se presentan situaciones diferenciadas en cuanto a la cobertura de pensiones, que es un indicador clásico sobre no registración: lo que predomina es una cobertura muy baja: menor al 10% en Perú, Paraguay y México, y algo más de esa proporción en Argentina y Colombia. Solo en Uruguay y Brasil la cobertura promedia 40%.

⁸ Con relación a las amas de casa no remuneradas, se observa una clara tendencia hacia su visibilización, en cuanto a su aporte económico (al plantear una reestimación del PBI nacional, y a incorporarlas a la seguridad social y la protección social, a su derecho a cotizar a un seguro, y a la conveniencia de que sean el eje de programas sociales de transferencias monetarias. La Plataforma Laboral de las Américas (PLA) de la CSA considera que hay que “valorar socialmente el trabajo reproductivo”, e incluye una tarea al respecto: “considerar alguna forma especial de medición del trabajo no remunerado en el hogar”. La X Conferencia Regional sobre Mujer en América Latina (Quito, 2007), auspiciada por la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) también incluyó, en el Consenso de Quito, el compromiso de “reconocer el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado”.

enfoque general mencionado, al señalar que “el empleador no tiene porqué ser un empleador privado, aún cuando la tarea se lleve a cabo en hogares. Por ejemplo, cuando el Estado proporciona apoyo para atender a la gente en su hogar”.

Se sigue el criterio habitual de referirse directamente a las trabajadoras del hogar, atendiendo a que este colectivo es casi totalmente femenino (no más del 5% son hombres y, seguramente, corresponden a ocupaciones asimiladas) más que a lo que se entiende por trabajo doméstico en sentido estricto.

II. CONLACTRAHO

Es una iniciativa conjunta de organizaciones sindicales de organizaciones de trabajadoras del hogar de América Latina sustentada en la articulación de sindicatos y asociaciones existentes en el plano nacional. Su origen se ubica en iniciativas de la norteamericana Elsa Chaney, en el marco de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), que invitó a dirigentes latinoamericanas de Chile, Perú y México a un encuentro (México D.F., 1983) en que se presentaban investigaciones sobre el sector. La Confederación se creó en otro encuentro ya específico (en 1988, Bogotá), con la presencia de once países (México, Venezuela, Rep. Dominicana, Colombia, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, Argentina y Chile), así como representantes de inmigrantes haitianas en Canadá).

El primer Congreso fue en 1991 (Santiago), continuando luego con una frecuencia cuatrienal.

La Confederación está integrada por organizaciones de doce países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, y República Dominicana. También se tienen vínculos con organizaciones de trabajadores inmigrantes en EEUU, Canadá y Europa. La mayor parte son organizaciones sindicales.

Al momento de crearse, la Confederación declaró esa fecha (30 de marzo), como el Día Internacional de la Trabajadora del Hogar.

Desde su declaración inicial, la Confederación ha tomado partido en favor de la denominación elegida para el nombre de la organización (“trabajadoras del hogar”). Por el contrario, rechaza otras denominaciones despectivas o “que presentan vestigios de relaciones feudales y de servidumbre”. Este enfoque ha sido ratificado durante su participación en una Conferencia regional de OIT (Montevideo, 2005), considerando que es la terminología adecuada, de respeto y valoración. La Confederación también ha tomado distancia de la clasificación de estas trabajadoras como “informales”.

La Confederación considera además que las estrategias hacia este colectivo debe tomar en cuenta que en muchos casos sus miembros provienen de población rural migratoria, frecuentemente campesinas y de etnias indígenas y afroamericanas¹¹.

Los principales problemas de estas trabajadoras son, para la Confederación, la discriminación (racial, tercera edad), la explotación, y la falta de leyes que desarrollen sus derecho, con lo que la principal tarea es que mejoren las condiciones de trabajo, para que las futuras generaciones lo realicen en condiciones dignas y visibles, y sea valorado como un trabajo de servicio importante, que está aportando indirectamente al desarrollo de los países. También ha denunciado situaciones de abuso sexual y la falta de cumplimiento del derecho de asociación en países donde no se da personería jurídica a las asociaciones que desean convertirse en sindicatos.

La Confederación ha reivindicado principalmente la inclusión en los Códigos de Trabajo de cláusulas en materia de contrato de trabajo, salario mínimo, duración de la jornada de 8 horas, 30 días de vacaciones, protección a la mujer embarazada (con licencia de maternidad). También ha planteado la desaparición del trabajo “puertas adentro”, por identificarse con el sistema de servidumbre.

CONLACTRAHO ha sido acompañada por OIT, en el marco de dos conferencias regionales organizadas por OIT (Montevideo, 2005 ,

¹¹ CONLACTRAHO ha planteado que la dimensión migratoria del colectivo incluye también una “migración permanente” entre hogares de una misma ciudad (aporte de la chilena Aída Moreno en las actividades de OIT).

Asunción, 2007, México 2009), en relación a proyectos referidos a la dimensión migratoria y a la erradicación del trabajo infantil, Posteriormente, tuvo un papel central en las negociaciones por el nuevo convenio (2010-11) y en la creación de la nueva Internacional. En 2009 también ha participado, desde su organización en Argentina en el debate sobre un proyecto subregional hacia las trabajadoras del hogar presentado en el Parlamento MERCOSUR.

Su estrategia incluye los siguientes ejes:

- procurar la valoración de la labor de las trabajadoras del hogar, analizando su incidencia en la economía productiva y de reproducción social. En particular, se acuerda incorporar los temas de la “economía del cuidado”.
- combatir la discriminación “legalizada” de las trabajadoras del hogar, nivelando sus condiciones laborales a las del resto de la clase trabajadora.
- incluir al trabajo infantil doméstico en los listados nacionales de trabajo infantil peligroso.
- promover la inclusión y cobertura de la protección y seguridad social de las trabajadoras, incluyendo la ratificación del convenio 1

La Confederación:

- aclara que no existe una estrategia de afiliación común entre las organizaciones, si bien se enfatizan acciones de movilización los domingos, por ser el día libre de las trabajadoras. El eje está puesto en la profesionalización, mediante la valorización y visibilización del trabajo en el hogar como “trabajo” y contra la “cultura del feudalismo”. La Confederación señala que esta tarea debe enfrentar en algunas trabajadoras el “miedo a que se enteren los patrones”.
- observa que, cuando las organizaciones son sindicales, “quedan a la cola” de las negociaciones en sus respectivas centrales.
- propone técnicas específicas para “ir al encuentro” de las trabajadoras del hogar, abordándolas, por ejemplo en trenes y supermercados.

II. MAPA DE ORGANIZACIONES

En la Tabla I se presenta el detalle sobre organizaciones de trabajadoras del hogar en las Américas que tienen funcionamiento actual³. El punto de partido para su estimación ha sido la membresía de CONLACTRAHO, al que se agregó información adicional proveniente de OIT, la ong IRENE-Women Workers, y otras fuentes puntuales. Se incluyen organizaciones no propiamente sindicales, en la medida que son parte de CONLACTRAHO). Dado el diseño del informe, no se incluye a las organizaciones en América del Norte⁴

El tamaño de estas organizaciones es relativamente reducida. La excepción es UPACP de Argentina, que afilia a 50 mil, pero tiene una representación ampliada de 200 mil, por la existencia de un régimen provisional (las obras sociales sindicales). Los datos disponibles para las otras organizaciones son: 7 mil FENATRAHOB, 6 mil SINTECAF, 3900 ATH, 3500 SUTD, 2, 2.6 mil ASOMUCI, 2.2 mil ASEDAL). Las restantes son de menor tamaño.

³ Se ha actualizado con la nómina de participantes del Foro Latinoamericano y del Caribe: Unidas por un trabajo decente (Medellín, octubre 2015)

⁴ En Canada, la Asociación de Trabajadoras Independientes. De 2008: iniciativa de USW (Union Steel Workers), de CLC, y la Asociación de Trabajadores Migrantes Migrante-Ontario. En EUA:, la principal organización es NDWA (Nacional Domestic Workers Alliance). De 2007, por iniciativa de la United States Social Forum (USSF), en el que participaban activistas de El Salvador, México, Haití, Barbados, junto a otras nacionalidades, por lo que su representación combina colectividades latinocaribeñas, asiáticas y africanas. Esta integrada por 13 organizaciones, representativas de trabajadoras radicadas en Nueva York, San Francisco, Maryland, Atlanta, Miami, Chicago, San Antonio, Baltimore. Las dos organizaciones más conocidas son: DWU (Domestic Workers United). De 2000, Con representación en Nueva York, respecto de trabajadoras en el cuidado de niños, acompañantes de ancianos y limpieza. Incluye a trabajadoras africanas. Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas de otras organizaciones. Es parte de la New York Workers Justice Coalition (Coalición Neoyorquina de Trabajadoras de Casa por la Justicia). Surgió de la iniciativa de trabajadoras filipinas que se acercaron a colectividades latinocaribeñas. MUA (Mujeres Unidas y Activas). De 1990. Con representación en San Francisco. Creada por inmigrantes centroamericanas, como área de la NCCIR (Coalición del Norte de California para los Derechos de los Inmigrantes). Algunas de las otras organizaciones son: People Organized to Win Employment Rights in San Francisco Bay Area of Northern California, CHIRLA (The Coalition for Humane Immigrant Right of Los Angeles), Casa de Maryland, Women's Collective of La Raza Centro Legal, Haitian Women for Haitian Refugees, Unity Housecleaners of Long Island, Las Señoras de Santa María en Nueva York. Existen también experiencias organizativas centradas en la creación de cooperativas: la Unión de Mujeres de Maryland (migrantes latinoamericanas), y la Cooperativa La Mesa (en el Estado de Nueva México) (fuente: OIT)

Tabla I. MAPA DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EN AMÉRICA LATINA-CARIBE

ARGENTINA	<p>UPACP (Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares). Afiliada a la CGTRA (Confederación General de Trabajadores de la R.Argentina) (ver tabla 2).</p> <p>SINPECAF (Sindicato de Personal de Casas de Familia), . Representación en la Provincia de Córdoba. Afiliado a la CTA Autónoma (ver tabla 2)</p> <p>SINJDECAF, Sindicato de Empleadas de Casas de Familia Representación en San Juan y Entre Rios. Afiliado a la CTA Autónoma.</p> <p>Sindicato de Empleadas Domésticas de Catamarca y La Rioja. Afiliada a CONLACTRAHO.</p> <p>UTDA (Unión de Trabajadores Domésticos y Afines). Afiliada a FENASTEI.</p> <p>ATDOBO (Asociación de Trabajadores Domésticos Bonaerenses). Afiliada a FENASTEI</p>
BOLIVIA	<p>FENATRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a la COB (Central Obrera Boliviana (ver tabla 2)</p>
BRASIL	<p>FENATRAD (Federación Nacional de Trabajadoras Domesticas). Integrada por 35 sindicatos. Afiliada desde 1998 a CUT (Central Unica de Trabajadores) de Brasil, en el marco de CONTRACS (Confederación de Trabajadores de Comercio y Servicios). (/ver tabla 2)</p>
COLOMBIA	<p>SINTRASEDOM (Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico. (Representación en Bogotá. (ver tabla 2)</p> <p>ULTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar). Representación en Cali. Afiliada a CGT (en la FEGTRAVALLE))</p> <p>UTRASD (Unión de Trabajadores Afrodescendientes del Servicio Doméstico) (fuente ENS)</p>

	<p>Asociación Nacional de Trabajadores de la Economía del Cuidado</p> <p>CUT Colombia en Medellín también tiene una organización del servicio doméstico.</p>
COSTA RICA	<p>ASTRADOMES (Asociación de Trabajadoras Domésticas). Fraternal de CTRN (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum). Tiene una filial en Nicaragua (ver tabla 2).</p>
CHILE	<p>FESINTRACAP (Federación de Sindicatos de Trabajadoras del Hogar). Afiliado a la CUT. Constituida por organizaciones de Santiago, Talca y Rancagua. Fundada en 2011.</p> <p>ANECAP (Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular) (ver tabla 2)</p> <p>SINTRACAP, Sindicato de Trabajadores de Interempresa de Casa Particular del Area Metropolitana Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular VER</p>
ECUADOR	<p>ATRH (Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Guayaquil) (ver tabla 2)</p> <p>ASEDAL (Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad) (ver tabla 2).</p>
EL SALVADOR	<p>FESTRAS (Federación Sindical Autónoma de Trabajadores Salvadoreños), incorpora a trabajadoras del hogar. Afiliada a la CATS (Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños)</p>
GUATEMALA	<p>ATRAHDOM (Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila. Fundado en 2008. Luego integrada a COSME (Consortio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres de la Economía Informal).</p> <p>SITRACOMSA (Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y A Cuenta Propia) Integrado a COSME). De 2011</p> <p>SINTRACAGUA (Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de Guatemala). Afiliada a MSCIG. De 2012,</p>

JAMAICA	International Domestic Workers Federation
MÉXICO	<p>Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. Afiliada a CONLACTRAHO</p> <p>CEDACH (Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas), Afiliada a CONLACTRAHO.</p> <p>CACEH (Centro de Apoyo y Capacitación de las Empleadas del Hogar)</p> <p>CATDA (Centro de Atención de la Trabajadora Doméstica).</p> <p>Red de Empleadas del Hogar. Representativa en Guerrero. Afiliada a CONLACTRAHO.</p> <p>Grupo La Esperanza (ha participado de CONLACTRAHO).</p>
NICARAGUA	<p>ASTRADOMES, Asociación de Trabajadoras Domésticas- Afiliada a la CUS. Filial de la asociación costarricense..</p> <p>FETRADOMOV, DFederación de Trabajadores Domesticas</p>
PARAGUAY	<p>SINTRADOP (Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay). Afiliada a CUT</p> <p>Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Itapuá. Afiliada a CNT</p> <p>STADAI (Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapuá). De 2012. Afiliada a la CUTA</p> <p>ASEDP (Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (es firmante del Documento de Posicionamiento de las Organizaciones de Trabajadoras Domesticas del Mercosur y Chile, Asunción, mayo 2011. Con el apoyo de Naciones Unidas)</p> <p>Organización de Trabajadoras Domésticas de Encarnación. (igual fuente que la anterior)</p>
PERU	SINTTRAHOL (Sindicato de Trabajadoras y

	<p>Trabajadores del Hogar de la Región Lima). De 2009. Afiliada a la CGTP (Confederación General de Trabajadores Peruanos).</p> <p>SINTRAHOGARP (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú). De 2006. Afiliada a la CUT (Confederación Unitaria de Trabajadores). Es parte de una experiencia de articulación de mujeres trabajadoras en la economía informal.</p> <p>ASTHOREL (Asociación de Trabajadoras del Hogar de la Región Lima). De 2007. Ha constituido el Sindicato de Trabajadores del Hogar en la Provincia de Huara.</p> <p>I PROFOTH (Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a CONLACTRAHO.</p> <p>CCTH (Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar). Afiliada a CONLACTRAHO.</p> <p>CEPRODETH (Centro de Promoción y Desarrollo de Trabajadoras del Hogar). Relacionada con la central belga AACV)</p> <p>ANTRAH (Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar).(ver tabla 2)</p> <p>SINTRAHLES (Sindicato de Trabajadoras del Hogar lima Este)</p> <p>SINTRAHOPH (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de la Provincia de Huaura</p>
<p>REPUBLICA DOMINICANA</p>	<p>ATH (Asociación de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a la CNUS (ver tabla 2)</p> <p>ASOMUCI (Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente) (ver tabla 2). Integrada a la FUTJOPOCIF (Federación Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines), a su vez afiliada a CNTD</p>

	<p>SINTRADOMES (Sindicato Nacional de Trabajadoras/es Domésticas/os. De 2012. Afiliada a la CASC.</p> <p>Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar de Rep. Dominicana. filiada a la CNTD.</p> <p>ATH y ASUMUCI crearon a su vez, en 2010, la FENATRAHOGAR (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar), que posteriormente ha quedado en suspenso.</p>
TRINIDAD TOBAGO	<p>NUDE (National Union of Domestic Employees). De 1974, con reconocimiento desde 2006. Afiliada a NTUC (Nacional Trade Union Council.</p>
URUGUAY	<p>SUTD (Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas). Afiliado al PITCNT (ver tabla 2)</p>

III. PERSPECTIVA HISTÓRICA

La organización de las trabajadoras del hogar ha tenido un desarrollo desigual en los países de la región, dado que en algunos ha perdurado por mucho tiempo el enfoque legal que discrimina sobre su estatus laboral, lo que a su vez ha arrastrado el no registro a los sindicatos que lo solicitaban. Otro elemento característico desde una perspectiva histórica de las organizaciones de este sector es la marcada influencia de sectores católicos, con el esquema de organizaciones piadosas. También ha existido cooperación internacional desde el Movimiento Juventud Obrera Católica, de Bélgica.

Una parte considerable del mapa antes registrado corresponde a organizaciones de los últimos diez años, en una relación directa con el proceso promocional del tema por parte de OIT. Excluyendo estas organizaciones, la tabla 2 registra la fecha de creación de las organizaciones actualmente vigentes más antiguas, así como otras que ya han desaparecido.

Tabla II. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EN AMERICA LATINA-

CARIBE¹⁰

ARGENTINA	<p>Existen antecedentes organizativos desde 1901. La UPACP fue creada en 1947, con registro legal desde 1960.</p> <p>SINPECAF es de 1963, con origen en los denominados Centros de Martas, de diversas parroquias de la iglesia católica (fuente: encuesta a ambas organizaciones)</p>
BOLIVIA	<p>En 1935 se organizó el Sindicato de Culinarias a raíz de que la municipalidad decretó que las mujeres con polleras no deberían de hacer uso de los tranvías, hecho que era discriminatorio. Finalmente lograron que se aboliera esta disposición. Este movimiento logró afiliarse al año siguiente a la Federación Obrera Local (FOL) logrando que se aprobara una resolución de apoyo a sus reivindicaciones; indemnización, descanso dominical, vacaciones de diez días. También pedían reconocimiento del arte culinario como profesión, jornada de 8 horas, descanso los domingos, sustitución de la palabra “doméstica” por “empleada de labores del hogar”. En 1950 se disuelve el Sindicato. En 1984 una trabajadora del hogar fue acusada de robo por su empleador por reclamar sus beneficios por años de trabajo, con lo que estuvo a punto de entrar a la cárcel. Entonces con apoyo de la hermana Emilia Torrico, se funda el Sindicato de Trabajadoras del Hogar Zona Sopocachi, logrando que le restituyan sus derechos a la trabajadora. Surge también la idea de una Ley para las Trabajadoras del Hogar. En 1987 se funda el Sindicato de Trabajadoras del Hogar en Cochabamba, y al año siguiente un estructura no sindical en Santa Cruz, en relación con la Casa de la Mujer (que se convertirá en</p>

¹⁰ Este análisis tiene como fuente principal el libro ya mencionado de Chaney y García Castro, al que se agregaron otras referencias tomadas de la publicación también citada de CONLACTRAHO de 2004, el documento de OIT de 2009, así como informes nacionales que se mencionan en el texto.

	<p>sindicato en 1998). FENATRAHOB es de 1993.. (fuente: informe María Bastidas, 2009)</p>
BRASIL	<p>En 1936 se crea la Associacao de Trabalhadoras Domèsticas do Brasil, en la ciudad de Santos. En 1960, la Juventud Obrera Catòlica organiza, en Rio de Janeiro, un Congreso de Trabajadoras Domesticas. En 1961 se crea la Associacao Profissional Beneficiente das Empregadas Domésticas de Campinas, con 1200 trabajadoras presentes en el acto de inauguración, que actuó en diferentes frentes, especialmente la lucha contra la discriminación racial En 1968 se realiza el Primer Congreso Regional da Categoría, en Sao Paulo, reuniendo a representantes en nueve Estados. En 1974 se realiza el Segundo Congreso, en el contexto de la reciente aprobación de la ley 5659 de 1972, que establecía la libreta de trabajo, vacaciones y seguridad social. Por entonces existían ya cinco asociaciones oficializadas. En 1978 se inicia el trabajo de formación de una Coordinadora Nacional, el cual se crea finalmente en 1989, en el VII Encuentro Nacional de Trabajadoras Domésticas (fuente: Secretaría de la Mujer de CUT Brasil). FENATRAD es de 1997</p>
COLOMBIA	<p>SINTRASEDOM de Bogotá se crea en 1977, con reconocimiento legal en 1985 (fuente: Chaney-García Castro)</p>
COSTA RICA	<p>En 1962 se crea la Asociación de Servidoras Domesticas, parte del ala sindical del movimiento católico local, disuelta en 1972. ASTRADOMES fue fundada en 1990</p>
CHILE	<p>En 1926 se crea el Sindicato Profesional Autónomo de Empleados de Casa Particular, que afiliaba a trabajadores domésticos de ambos sexos. Con el tiempo, se forman sindicatos en Osorno, Curicó y Viña del Mar, que se relacionan</p>

entre sí, además de tomar contacto con organizaciones sindicales argentinas. Se crean también la Sociedad de Empleadas Santa Marta, religiosas del Servicio Doméstico, y la Unión Femenina de Empleadas Domésticas e Hijas de María, organizaciones no sindicales.

En 1947 se crea el Sindicato Profesional N°2 de Empleadas Domésticas de Santiago, con personería desde el año siguiente. Con una orientación católica, afilia solo a mujeres, y logra, en su primer año de creación, establecer una Casa de Acogida para las trabajadoras.

En 1948, al alero de la Iglesia Católica, se crea una Federación con cooperativas de ahorro, crédito y vivienda, así como el Instituto Luisa Cardijn y la Revista "Surge", que en el año 1962 se transforman en la ANECAP

En 1972 se realiza el primer congreso de dirigentes sindicales del sector para analizar el Proyecto de Ley y constituir una organización unitaria, el Sindicato Unico de Trabajadoras de Casa Particular. Este es fundado en 1973, en una asamblea celebrada en el Edificio Diego Portales, con apoyo del Ministerio de Trabajo, a la que concurren cerca de 800 trabajadoras y que contó con la presencia de dirigentes de la CUT. El Sindicato reunió a 19 organizaciones sindicales existentes en la época, logrando en su breve existencia dotarse de una sede, alojada en el Edificio mencionado, convenios para compras de línea blanca, acceso a cabañas populares para vacaciones con la familia a bajo costo, y una Sala Cuna. La organización desaparece con el golpe de Estado de septiembre de 1973.

Durante el período militar, la organización sindical no desaparece totalmente. El liderazgo de la dirigente Aída Moreno, contribuye a mantener la presencia de los sindicatos de trabajadoras de casa particular en las

convocatorias para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en el año 1976, particularmente a través del Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular de Santiago que lidera. Pero en 1978 el Gobierno Militar allana la sede de esta organización y requisas sus bienes. Se instala en ANECAP.

En 1979 se crea la Comisión Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular, a la que se integran los sindicatos de Temuco, Concepción, Talca, Viña del Mar y Santiago. Luego se incorporan los Sindicatos de Curicó y La Serena.

Esse año el Sindicato Profesional de Empleadas de Casa Particular y Actividades Conexas de la Provincia de Santiago, cambia su estatuto y su nombre, a Sindicato de Trabajadoras de Interempresa de Casa Particular del Área Metropolitana” (SINTRACAP), quedando registrado formalmente. Esta organización asume ser continuadora del Sindicato Profesional N°2 de Empleadas Domésticas de Santiago, por lo que su antigüedad como colectivo organizado se puede remontar al año 1947.

Más adelante (1984), se funda la UTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar), con personería desde 1993, y en 1987 la FENSTRACAP (Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular) que a su vez desarrolló un conjunto de cooperativas de vivienda y una de servicios de limpieza industrial en oficinas y casas particulares. Ambas ya desaparecieron.

En los años ochenta, las organizaciones se vinculan con el movimiento feminista, y

	participan activamente en el plebiscito de 1988 (fuente: artículo de C.Donaire –CUT-. para GTAS, 2014)
ECUADOR	ASEDAL es de 1984 y ATRH de 1998
GUATEMALA	CENTRACAP es de 1981.
MEXICO	En los años treinta se encuentran registros de sindicatos, a nivel local. Posteriormente, se constituyó la Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas (fuente Chaney-García Castro).
PERU	<p>Desde fines de los años sesenta y hasta mitad de los setenta, hubo acuerdos entre la cartera laboral y el sindicalismo que llevaron a la aprobación de organizaciones en distritos donde tuvieran más de 200 afiliadas. Con apoyo de CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú), comenzó el proyecto de creación de una organización en Lima Metropolitana. constituida finalmente en 1973 con 2800 afiliadas, aunque no consiguió reconocimiento gubernamental. En 1976 se realiza el primer encuentro nacional en Cuzco, del que resulta el Comité Coordinador de Trabajadoras del Hogar, que realiza su primer congreso el año siguiente, con la participación de siete sindicatos.</p> <p>ANTRAH es de 1972. Más adelante se crea el IPROFOTH (Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar, 1980) y el CCTH (Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar, 1982). (fuente Chaney-García Castro).</p>
REP. DOMINICANA	La ATH fue creada en 1989. con antecedentes en acciones y organizaciones de 1981-1985. Miembro de CONLACTRAHO.
TRINIDAD TOBAGO	NUDE fue creada en 1974, como reacción a que el Acta sobre Relaciones Industriales de 1972

	excluyera a las trabajadoras del hogar del reconocimiento como trabajadoras. Inicialmente como sección de USSR (Union of Ship Builders, Ship Repairers and Allied Workers Union). Vinculada al United Labour Front (fuente: página web y OIT)..
URUGUAY	En 1963 se crea la ANECAP (Asociación Nacional de Casa Particular), que se convierte en asociación laboral en 1971. En 1985 se reestructura como SUTD m, dejando de funcionar en 2000. Se refunda en 2005 (fuente Chaney-García Castro y encuesta al Sindicato).

Comentario: las menciones a la Tabla 2 se refiere a las organizaciones no recientes sobre las cuales se dispone de información histórica.

IV. MODELOS ORGANIZATIVOS

En este apartado se presenta una tipología de modelos organizativos de las trabajadoras del hogar, con base en la información ya mencionada en el informe y alguna adicional (Tabla 3). Se excluye el caso ya analizado de CONLACTRAHO¹².

Se han encontrado seis vías de trabajo sindical: el agrupamiento sectorial entre distintas organizaciones, la pertenencia a una estructura que incluye otros trabajadores de servicios; la representación combinada de otros colectivos femeninos; el destaque de los trabajadores inmigrantes; y dos ejemplos puntuales sobre el reconocimiento estatutario del colectivo; y de registro de la existencia de hombres en el colectivo desde la denominación de la organización.

A este balance se agrega:

- la proyección de la estrategia organizativa sindical hacia otros miembros de la “economía del cuidado”, y de los “servicios de limpieza”, sobre los cuales se encuentran antecedentes en distintos países, incluyendo americanos¹³.

-la negociación colectiva, en el caso del Uruguay. En Argentina, los cambios normativos también promueven la negociación, habiéndose creado una comisión preparatoria.

Tabla III. TIPOLOGIA DE ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN AMERICA LATINA-CARIBE

<p>1. Agrupamiento sectorial</p>	<p>En Bolivia, Brasil y Chile existen Federaciones nacionales de trabajadoras del hogar: FENATRAHOB, FENATRAD y FENSTRACAP, respectivamente.</p> <p>En igual dirección, la CUT Colombia creó en 2006 por estatuto el Sindicato nacional de Trabajadores de la Informalidad, los Servicios Personales y Domésticos. A partir de esta acción, durante seis años se integrarán las organizaciones de base correspondientes. Anteriormente, había creado la Casa de la Mujer Trabajadora, con atención centrada en las vendedoras ambulantes y organizaciones</p>
---	---

¹³ En Europa, la UNI (Union Network Internacional) incluye la sección profesional Cleaning sobre servicios de limpieza, que trabaja en relación a la Federación Europea de las Instituciones de Limpieza (EFCI, European Federation of clearing Industries), en relación al personal subcontratado, incluyendo la dimensión supranacional, por la presencia de empresas como ISS y directivas comunitarias que promueven el desplazamiento de migrantes con este fin. En Indis, SEWA (Self Employment Wuman Association) (afiliada de la CSI) tiene activa en relación a las “comadronas” (ver “Ser comadrona: ¿un trabajo decente?”(en Decent Work, Decent Life, proyecto Jobs Jobs Jobs, publicado por Solidar y la Global Network, 2007). Con relación a las Américas, el GTAS ha registrado tres casos: en Colombia, las “madres comunitarias”, que son parte del Programa Hogares Comunitarios de Bienestar, destinado a la atención de menores de seis años, han desarrollado desde hace veinte años una lucha gremial que, si bien aún no ha llevado a su reconocimiento como trabajadoras, obtuvo algunos beneficios de la seguridad social (información proporcionada por una representante de la CUT Colombia); en Argentina, los trabajadores (frecuentemente mujeres) que desarrollan sus tareas en relación a programas de ingreso universal en un gobierno local (Provincia de La Pampa, Argentina) han sido incorporados a la planta permanente, con base en su afiliación directa al sindicato de trabajadores estatales (información proporcionada por una representante de la asociación de Trabajadores del Estado, ATE, afiliada a la CTA de Argentina); en EEUU, el SEIU (Service Employees Internacional Union) trabaja en relación a los “homecare workers”, en articulación con los trabajadores subcontratados de servicios de limpieza.

	<p>cooperativas de reciclaje, junto a trabajadoras domésticas y madres comunitarias, disponiendo de un fondo rotatorio para organizaciones de cooperativas y mutuales, actividades de formación, y asesoría contable.</p>
<p>2. Pertenencia a una estructura más amplia de trabajadores de servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En Brasil, la FENATRAD es parte de CONTRACS, de la CUT junto a una variedad de afiliadas (y afiliados) en otros sectores de servicios: peluquerías, promotoras de merchadising en supermercados, limpieza urbana, comedores. - En El Salvador, la organización de trabajadoras del hogar de la CATS es parte de la FESTRAS, una federación de trabajadores de la economía informal. - En Perú, el SINTRAHOGAR Lima es parte de una red de mujeres trabajadoras de la economía informal - En Canadá, la incorporación de las trabajadoras del hogar a una federación de trabajadores independientes creada por USW. - En Rep. Dominicana, la integración de la ASOMUCI a una federación de cobertura amplia, la FUTJOPOCIF.
<p>3. Representación combinada con otros colectivos femeninos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En Guatemala, ATRAHDOM representa también a trabajadoras a domicilio y trabajadoras en la maquila. Su enfoque estratégico toma además en cuenta que un segmento de las trabajadoras del hogar pueden alternar estos oficios con el de trabajadoras sexuales.
<p>4. Representación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En Costa Rica, ASTRADOMES enfatiza la

<p>n de trabajadoras inmigrantes</p>	<p>representación de trabajadoras inmigrantes (principalmente nicaragüenses), que son más de la mitad del trabajo doméstico del país. Participa del proyecto CSI Centro de Apoyo al Migrante, con otras organizaciones locales y nicaragüenses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - en Rep. Dominicana, ATH también representa en una importante proporción a las trabajadoras haitianas, que son la base (70%) de la nueva campaña de afiliación (2009). Igual situación de presencia importante de trabajadoras inmigrantes se presenta en ASOMUCI.
<p>5. Reconocimiento en el estatuto</p>	<p>La CTA (Central de Trabajadores en Argentina) ha reformado su estatuto en 2006 para mencionar de manera explícita al colectivo de las trabajadoras domésticas, como uno de los sujetos de afiliación, en el contexto de un enfoque amplio que busca cubrir a todo tipo de trabajadores. Por lo tanto, se deduce que incluye a trabajadoras del hogar independientes.</p>
<p>6. Representación de trabajadores del hogar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - en Perú, SINTTRAHOL registra desde su denominación la presencia de trabajadores masculinos del hogar en su perspectiva estratégica. Parece ser el primer antecedente de este enfoque.

V. ENCUESTA A ORGANIZACIONES

En 2010-11, CSA levantó una encuesta a once estructuras, complementado por información similar recogida de otras fuentes (OIT-ACTRAV banco de datos, y CSI). En el artículo original se proporciona un mayor detalle para cada organización, y se incluía a la principal organización norteamericana, cuyos datos han sido aquí mantenidos en notas al pie⁵.

⁵ En el documento del GTAS se proporcionaba bibliografía recogida sobre aspectos organizativos. Desde entonces: CONLACTRAHO ha presentado breves perfiles sobre las organizaciones de su consejo directivo (www.conlactraho.org) y FES

En esta síntesis se analizan los contenidos comunes en relación a: características de la organización: origen, tamaño de la representación, tipo de organización, cuotas, representación. . estrategias: coordinación y alianzas con organizaciones no sindicales, comunicación, capacitación, acción legislativa, negociación colectiva, estrategias específicas hacia inmigrantes, otras relaciones con áreas públicas, contactos internacionales..

I. Características de la organización

1. Origen. SINTECAF, FENATRAHOB y ANTRAH nacen en relación a la iglesia católica, carácter que mantiene la última. Otra forma de referirse a esta dimensión es la que aparece en FENATRAHOB y ASEDAL, referido a episodios sociales: en la primera, en 1984, una trabajadora del hogar fue acusada de robo por su empleador por reclamar sus beneficios por años de trabajo, con lo que estuvo a punto de entrar a la cárcel, lo que precipitó la decisión de fundar un sindicato. En la segunda en ese mismo año, un grupo de trabajadoras decidió organizarse al conocer que un empleador había quemado la cara de una compañera con una plancha, por no haber planchado su terno.

2. Tipo de organización. Nueve de las organizaciones están vinculadas a centrales y confederaciones nacionales: las dos de Argentina (a CGTRA y CTA), la boliviana (a CUT), la brasileña (a CUT), dos peruanas (SINTRAHOGARP a CUT y SINTTRAHOL a CGTP), las dos dominicanas (ASOMUCI a CNTD y ATH a CNUS), y la uruguaya (al PIT-CNT).

De este total, destaca que: dos son federaciones (FENATRAHOB y FENATRAD, esta última agrupando 35 miembros). . ASOMUCI está integrada a una entidad de mayor ámbito de carácter movimientista (FUTJOPICIF, Federación Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines). . la brasileña está, a su vez, integrada a una entidad de

mayor grado, en aplicación del enfoque de representación del sector terciario (CONTRACS, Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios). . las dos dominicanas han creado una federación, como lugar de encuentro entre dos centrales nacionales (FENATRAHOGAR (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar).

Entre las asociaciones, se encuentran otros tres casos de vinculación con el sindicalismo en un plano menor: . ASTHOREL, ya que formalmente es asociación, pero ha constituido un sindicato regional (Sindicato de Trabajadores del hogar en la Provincia de Huara). Asimismo, declara que tiene coordinación con CUT y CGTP. . ATRAHDOM, que se define como un espacio múltiple no sindical, aunque integrando COSME (Consortio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres de la Economía Informal), en cuyo interior se ha creado SITRADOMSA. Asimismo, señala que es reconocida por la UGT. . DWU, quien aclara que la sindicalización de las trabajadoras del hogar está explícitamente excluida de la ley sobre las relaciones de trabajo. Sin embargo, considera que “es lo más parecido a un sindicato: una organización dirigida por los trabajadores, para los trabajadores. Si pudiera, se registraría como sindicato”. También destaca su relación con el sindicato de los porteros de edificios, que “saben quienes son las trabajadoras domesticas en los edificios, y quienes son los empleadores buenos y malos”. DWU es parte de la National Domestic Workers Alliance, que a su vez es parte del New York City Central Labour Council, organizado por AFL-CIO. En el marco del Congreso de los Trabajadores Excluidos, en mayo 2011, aquella alianza ha firmado una asociación con la Central.

En dos casos, se efectúan reconocimientos explícitos al papel jugado por la Central en relación a la estructura propia para trabajadoras del hogar: . ATH destaca el papel del Departamento de Políticas de Equidad de Género de la CNUS, para cambiar la situación caracterizada como “unos años de bajo perfil”, cuando en 2009 decide fortalecerlas orgánicamente para aumentar su capacidad reivindicativa e incidencia en la sociedad, luego de la realización de un taller de planificación estratégica con los

auspicios del Centro de Solidaridad de AFL-CIO, en que se seleccionó a las trabajadoras domésticas, entre otros colectivos. . SUTD describe que la reconstrucción del sindicato estuvo a cargo de la Secretaría de Organización del PIT-CNT, con el apoyo del Departamento de Género y Equidad (DEG) y del Sindicato de la Aguja.

Dos organizaciones peruanas tienen planes de desarrollo sindical: SINTRAHOGARP menciona que piensa en impulsar la Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadoras del Hogar en el Perú; ASTHOREL tiene la perspectiva de crear un sindicato de trabajadoras al cuidado de niños menores en los Programas Wawa Wasi (Casa de niños) promovidos por el Estado.

3. Pago de cuotas. Algunas de las organizaciones explicitan que no cobran cuotas (ATH, ASTHOREL, ATRAHOM), aclarando esta última que es así para que su accionar sea amplio. Otras aclaran que el pago es escaso (SUTD) y que tiene casi tres veces más “seguidores” que afiliados (SINTTAHOL).

4. Representación⁶. Algunas de las organizaciones encuestadas presentan detalles sobre su representación, relacionado o no con la existencia de una norma legal al respecto: . en Argentina, UPACP cubre a trabajadores con tareas tales como el lavado, planchado, cocina y la organización del hogar, cuidado de personas mayores o convalecientes de una enfermedad –sin desarrollar tareas propias de la enfermería- tareas de jardinería hogareña y del cuidado de la casa (actividad propia de los denominados “caseros”; en muchos casos matrimonios que viven dentro del predio o en la misma y única casa), choferes de vehículos de las casas de familia. en Perú, SINTRAHOL utiliza una

⁶ DWU declara representar a trabajadores de la limpieza, cuidado de niños, y acompañamiento de ancianos. . ASTHOREL ya afilia al subcolectivo de cuidadoras de niños ya mencionado en el punto 3. Un caso particular es el guatemalteco, donde ATRADHOM desarrolla una estrategia de representación múltiple de mujeres trabajadoras de diferentes espacios, lo que se refleja en su propia denominación, al incluir trabajadoras a domicilio y de maquilas, además de apoyar a mujeres trabajadoras de otras ramas económicas (como el campo y la agricultura). Su organización vinculada, SINTRADOMSA se caracteriza también por mencionar explícitamente a los trabajadores por cuenta propia. En una nota de prensa, la asociación incluso ha mostrado la relación existente entre, en algunos casos, el trabajo doméstico y la prostitución, como forma extrema de mejoramiento de los ingresos de las trabajadoras del hogar en una segunda ocupación.

clasificación similar, incluyendo paseo de perros, limpieza de automóviles, pago de servicios, acompañamiento de niños en lugares públicos.

En dos países, las organizaciones incluyen una importante proporción de trabajadoras inmigrantes de otros países:

- en Rep. Dominicana, ATH y ASOMUCI afilian a trabajadoras haitianas, las que se instalaron en el país para desempeñar este trabajo ante la salida de mujeres dominicanas en dos sentidos: primero, en la década de los 80, las trabajadoras domésticas nativas, hacia el oficio de textileras en las zonas francas, aunque allí se les pagara menos, porque con ello “elevaban su autoestima como trabajadoras”, y mejoraban sus condiciones de trabajo en términos de la duración de la jornada. Luego, también hubo una fuerte emigración de dominicanos al exterior, incluyendo trabajadoras domésticas. En los últimos años, la crisis de las zonas francas han llevado nuevamente a que trabajadoras dominicanas cesanteadas se desplacen al trabajo doméstico

En el caso de ATH, la última campaña de afiliación (en 2009) derivó en la incorporación de 200 trabajadores, de las cuales 80% son haitianas.

- en Costa Rica, sobre 100 mil trabajadoras domésticas, casi la mitad son migrantes

(90% nicaragüenses), muchas de ellas en zonas colindantes, mediante desplazamientos

transfronterizos. Por ello, ASTRADOMES fue creada como un lugar de confluencia de trabajadoras costarricenses y extranjeras (sobre todo nicaragüenses, aunque también colombianas y peruanas) y sigue teniendo mayoría de estas últimas entre sus afiliadas, aunque hacia fines de los años noventa se desarrolló “un proceso de distanciamiento y hasta xenofobia” de las primeras hacia las segundas, que resultó en el alejamiento de aquellas, intentando formar otra organización, lo que no se concretó. Algunas de las trabajadoras inmigrantes han tenido cargos en la directiva.

La mayor parte de las organizaciones excluyen la sindicalización de hombres lo que se refleja desde su propia denominación. Una excepción destacada es SINTTRAHOL, que lo registra formalmente (la “doble T”), aunque señala que ha sido difícil concretarlo porque “en las campañas de afiliación se ha comprobado que a los hombres les cuesta identificarse como

trabajadores del hogar”.

En Argentina, UACP explicita que incluye a hombres. También en Perú, ASTHOREL aclara que “por ahora” no representa a hombres.

II. Estrategias

Las respuestas al cuestionario son básicamente descriptivas de distintas líneas de acción, sin avanzar hacia evaluaciones sobre resultados⁷.

1. Coordinación y alianzas con organizaciones no sindicales.

Este es un campo destacado por varias organizaciones, centrado en la relación con ongs especializadas:

. ATRADHOM tiene relaciones con la Instancia Coordinadora de la Maquila, el Movimiento Nacional de Derechos Humanos, la Agenda Legislativa de las Mujeres, el grupo promotor de la Marcha Mundial por la Paz y la No Violencia, y el Movimiento Humanista. . ATH menciona: las organizaciones Tu-Mujer, COIN (Centro de Orientación Integral), CIPAC (Centro de Investigación para la Acción Femenina), CENSEL (Centro de Servicios Legales a la Mujer), CEDEE (Centro Dominicano de Estudios de la Educación), CUDEM (Comité por la Unidad de los Derechos de la Mujer), y PROFAMILIA. . en Perú, SINTRAHOL y ANTRAH trabajan con ADC (Asociación de Desarrollo Comunal) y SINTRAHOGARP con el CCTH (Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar). . ASEDAL tiene relaciones con CEPAM (Centro de Promoción y Acción para la Mujer) y CONAMU (Consejo Nacional de las Mujeres).

2. Comunicación. Un aspecto central de las estrategias de

⁷ Una excepción es ATRAHDOM, quienes describe experiencias fallidas: el intento de conformación de una cooperativa de ex trabajadoras de la maquila, para lo cual la Asociación había conseguido máquinas y pedidos de trabajo, pero al final decidieron no crearla; y el intento de realizar talleres de formación a mujeres de colonias marginales, que enfrentó problemas de liderazgo local. De forma vinculada, también avanza hacia los aprendizajes derivados de su practica: “es mejor coordinar con espacios mixtos que explícitamente de mujeres ... es mejor coordinar y apoyar, hacer alianzas de respeto y apoyo mutuo, sin precisamente ser afiliadas ... es mejor ser oposición, opinión y resistencia sin tener recursos, los recursos doblegan a muchas organizaciones.... quien apoye a la Asociación debe respetar su propia autonomía de decisiones ... es mejor no plegarse a lo que dicen otras organizaciones, sino tener el sistema de investigación propio”.

sindicalización es el referido a la utilización de espacios públicos³. En la práctica, se encuentra una variedad de formulas: ATH aplica su campaña de afiliación abordando a las trabajadoras al momento de bajar del autobús cuando estas se dirigen a su trabajo, los sábados de 7.am. a 9.am.

ANTRAH visita centros educativos nocturnos; ASTRODAMES busca el contacto con las trabajadoras inmigrantes en los Parques La Merced y Central SINTECAF ha desarrollado un trabajo de descentralización, disponiendo de espacios físicos en los Centros de Participación Comunal, para brindar información a empleadas y empleadores de los barrios⁸.

3. Capacitación⁹. Esta línea está muy extendida¹⁰¹¹. FENATRAD

⁸ En Estados Unidos, DWU presenta una estrategia más desarrollada, que incluye: el establecimiento de contacto con las trabajadoras "allí donde se encuentren": en los terrenos de juego, en los parques, iglesias, estaciones, transportes públicos; y la formación de algunas de sus afiliadas que viven y trabajan en las zonas clave de la ciudad, para que actúen como intermediarias, a través de una red de respuesta rápida, basada parcialmente en

el modelo de los delegados sindicales: con ello, una representante del DWU "tendrá una perspectiva de lo que esté sucediendo en su zona, formará a las trabajadoras y las apoyará, y éstas podrán reaccionar rápidamente en caso de abuso. Podría también

incluirse en este comentario su estrategia de apoyo a las trabajadoras domésticas "que intentan que se haga justicia después de haber sufrido graves formas de abuso y de explotación, ya que a veces se organizan manifestaciones delante de la casa o de la empresa del empleador y se lo denuncia en los medios de comunicación a fin de advertir a sus vecinos y a sus colegas de lo que está haciendo y obligarle a que le pague a la trabajadora la debida compensación". Las acciones judiciales han conseguido recuperar en tribunales cerca de 500 mil dólares en concepto de salarios impagados.

⁹ También en este campo, DWU presenta un interés especial por la variedad de líneas: organiza programas educativos para que las afiliadas comprendan que tienen determinados derechos y que tienen derecho a exigir la aplicación de los mismos. "Se reivindica que el trabajo doméstico es una profesión como otra, digna del respeto de la sociedad y de una protección por medio de la legislación. Toda la vida se ha dicho que se trata de un trabajo no cualificado, pero eso no es verdad: hace falta un cierto grado de cualificaciones, de experiencia y de conocimientos para cuidar de los niños y de las personas mayores y para llevar una casa en condiciones". desarrolla actividades de formación sobre negociación, para enfrentar un "problema principal: muchas veces los empleadores no se establecen acuerdos por escrito, y cuando la trabajadora empieza a trabajar se le incorpora toda una serie de tareas". Para ello, procura que las trabajadoras "pidan cierto grado de claridad en la descripción del empleo que va a comenzar a desempeñar". En esta dirección, ha publicado en su sitio web un contrato de trabajo estándar que los empleadores y los trabajadores pueden imprimir. . ha creado el primer curso de cuidadora de niños de NY, en asociación con el programa de estudios laborales de la Universidad de Cornell. Las trabajadoras reciben formación básica durante un mes (cuatro sábados, todo el día) sobre pediatría, psicología infantil, prevención de accidentes en el lugar de trabajo, primeros auxilios, técnicas de negociación, etc. Al finalizar el curso, la universidad otorga un diploma, el cual DWU recomienda se lo presente en las entrevista de trabajo o utilizarlo para negociar un aumento de sueldo. . está preparando un programa de formación complementaria, dirigido a empleadores pudientes que son muy exigentes en cuanto al mantenimiento específico de determinados tejidos costosos u objetos de plata heredados de generación en generación, en cuanto a la forma de doblar la ropa, de colocar los cubiertos en la mesa, etc. . en el contexto de la nueva ley, el DWU está colaborando con el Ministerio de Trabajo del Estado de NY con el fin de formar a sus investigadores sobre las realidades del sector: cuáles son sus dinámicas, las tácticas de escapatoria habituales que utilizan los empleadores, las condiciones a las que se enfrentan las trabajadoras domésticas cuando intentan negociar, etc.

participa del programa “Trabalho Doméstico Cidadão”, que garantiza la calificación profesional y elevación de la escolaridad de centenas de trabajadoras del Norte, Nordeste y Sudeste del Brasil. . UPACP ha creado (en 2006) una Escuela de Capacitación, con el fin de lograr la profesionalización de sus afiliados, con sedes en la Ciudad de Buenos Aires, localidades del Conurbano Bonaerense y la provincia de Formosa. Tiene apoyo de la cartera laboral y del Ministerio de Educación, así como sus equivalentes locales e intendencias municipales.

Las actividades docentes abarcan cursos propios de esta ocupación, enseñanza primaria y secundaria, y cursos de idioma inglés y jardinería. ATH ha realizado talleres y seminarios de capacitación sindical, autoestima, cursos de alfabetización, cocina, repostería, planificación familiar, actividades culturales. . ANTRAH ha creado un Centro de Educación Técnica Productiva (CETPRO) con diversas carreras profesionales. . ASTHOREL desarrolla un círculo de estudios, y tiene una alianza estratégica con la cartera laboral del gobierno limeño para la certificación de las trabajadoras del hogar en manipulación y técnicas culinarias, primeros auxilios y cuidado de mascotas. ATRH realiza cursos sobre violencia contra la mujer, acceso a la seguridad social y autoestima.

4. Acción legislativa¹². Todas las organizaciones mencionan este eje: FENATRAHOB ha sido la promotora del proyecto que finalmente se convirtió en Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del hogar, en 2003. Su campaña comenzó desde el momento de su creación, diez años antes, a través de foros,

¹⁰ Esta cuestión ya ha sido recomendada por CONLACTRAHO, al recomendar “ir al encuentro” de las trabajadoras en trenes y supermercados (en C.Rodríguez y A.Moreno: “La construcción de una estrategia de laboralización de las trabajadoras del hogar” (en Trabajo Informal y Sindicalismo, CINTERFOR, 2005).

¹¹ Desde un enfoque más amplio, FENATRAHOB ha destacado su utilización del enfoque intergeneracional, en tanto considera que el conocimiento de las antiguas trabajadoras sirve como aporte a las nuevas.

¹² DWU relata que su principal logro ha sido conseguir, en noviembre 2010, una ley del Estado de Nueva York que reconoce los derechos de las trabajadoras domésticas, por primera vez en el territorio de EEUU. La ley estipula un día de descanso semanal, un mínimo de tres días de descanso anuales después de un año de trabajo, la remuneración de las horas suplementarias para una mayor categoría de trabajadoras domésticas, una protección contra el acoso y la discriminación y un seguro en caso de accidente para las trabajadoras a tiempo parcial. . UACP5 ha centrado buena parte de su actuación en consensuar y obtener una reforma del Estatuto vigente desde 1956, al que considera obsoleto e inequitativo, por diferenciarse de la normativa general.

debates y acciones nacionales. En 1998 obtuvo consenso entre parlamentarios, presentando el proyecto en una conferencia de prensa. Ese mismo año alcanzó media sanción, en una versión reducida. Al momento de aprobarse, el gobierno no invitó a las dirigentes al acto de presentación. Posteriormente ha habido una fuerte discusión pública sobre la ley, que la Federación ha interpretado se debe a que “la gente estaba acostumbrada por siglos a hacerse servir, a ver a la mujer campesina que trabaja de “empleada” en sus casas como si fuera alguna persona de menor categoría”, pero en este proceso considera que ha logrado tener apoyo de muchas personas.

Actualmente pretende avanzar hacia la incorporación de las trabajadoras a la ley general de trabajo. . ASTRADOMES en Costa Rica es similar, ya que apenas fundada comenzó una campaña por una ley específica, en relación a un proyecto congelado en la legislatura desde entonces. En 2005 enfrentó la nueva Ley de Migración, que eliminó los permisos e incluso intentó hacer desaparecer los renovables, lo que fue apelado ante la Sala Constitucional, que hizo lugar a varias de las objeciones (en 2007). A fines del 2008 se aprobó finalmente una ley promovida por la Asociación.

Comparativamente, las trabajadoras del hogar: tienen una indemnización por despido - un 50% menor y preaviso y vacaciones acotados; no tienen licencia por maternidad, licencia por matrimonio, cobertura de accidentes de trabajo, asignaciones familiares, e indemnizaciones agravadas ante despidos incausados; no se exigen formalidades respecto de los recibos de sueldo. Las retribuciones están pautadas por el Consejo del Servicio Doméstico, dependiente de la cartera laboral, en niveles siempre inferiores al salario mínimo. El objetivo de la UPACP ha sido cambiar el régimen legal, ajustándolo a la realidad y a la legalidad. La realidad cotidiana dice que las personas que se desempeñan y prestan servicios laborales en casas de familia son trabajadores “lisos y llanos” (como los de cualquier otra actividad), y que así se los debe “tratar y considerar”. Tal consideración y tratamiento necesariamente debe tener una “recepción legal”, mediante un “marco normativo” propio y adecuado. Es decir, que se respete normativamente una realidad. Desde

2010, la Unión ha apoyado el nuevo proyecto de ley, por considerar que se acerca a un reconocimiento justo a las personas que prestan labores en casas de familia, ya que comienza a considerar a las personas que prestan labores en casas de familia, como trabajadores dependientes, cuasi equiparados -en su régimen legal- a los contemplados dentro de la Ley de Contratos de Trabajo. Esto es algo justo, igualitario e inclusivo (social y legalmente hablando).

La ley es un gran avance en cuanto a que lleva a un régimen de trabajo pautado, con una adecuada protección contra el despido arbitrario; y con licencias, ordinarias (vacaciones) y especiales (por embarazo, enfermedades, fallecimiento de un familiar directo y para poder rendir exámenes por estudios). FENATRAD señala que es la propia Constitución la que excluye a las trabajadoras domésticas de algunos derechos asegurados a todos los otros trabajadores, lo que ha sido enfrentado por el sindicalismo mediante un proyecto de enmienda, que propone la equiparación de derechos. La Federación (junto con CONTRACS y CUT) también desarrolla una estrategia en relación al hecho que la FGTS (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios) no las reconozca y que (en 2009) el Tribunal Superior del Trabajo retrocedió respecto de decisiones anteriores, al negar que una trabajadora tuviera derechos como las vacaciones y el aguinaldo, luego de trabajar 18 años en una misma residencia. ATH tuvo iniciales niveles de incidencia en propuestas de adecuación de la legislación laboral a los intereses de las trabajadoras del sector, al presentar al Congreso en 1989 una propuesta de modificación del Código de Trabajo, retomada luego en 1991, alcanzando a ser convocada a una vista pública sobre la ley, que se llegó a aprobar en la Cámara de Diputados, pero que perimió en el Senado. ATRADHOM ha participado en la mesa de discusión y análisis de reformas al Código de Trabajo, en relación a las mujeres del campo y la ciudad. SINTRAHOGARP ha desarrollado actividades de seguimiento de la ley para el sector, con la cartera laboral y mujeres parlamentarias (mediante una audiencia pública). En este mismo país, ASTHOREL ha instalado un Comité de Vigilancia Ciudadana para vigilar el cumplimiento de la ley, solicitando inspecciones de trabajo y la realización de un censo en la Región Lima. SUTD (y PITCNT) han actuado en relación a la ley 18065 del 2006, que creó un régimen especial. Hasta entonces, la

remuneración era decretada por el Poder Ejecutivo, con diferencias entre Montevideo y el interior, no se preveía descanso intermedio ni nocturno, pago de horas extras, ni derecho al despido hasta luego un año de antigüedad al servicio de un empleador/a. Desde 1984 eran beneficiarias del seguro de enfermedad (asistencia médica y subsidio en caso de licencia por enfermedad) si cumplían ciertos requisitos.

La ley adoptaba una iniciativa de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Uruguay, eliminándose un piso mínimo horario para considerar a la trabajadora como dependiente, y estableciéndose 48 horas semanales y 8 diarias, e incorporando formalmente al sector al sistema de fijación de salarios (uno nacional y por franjas) y categorías del Consejo de Salarios, mediante negociación colectiva. SINTTRAHOL participa en procesos judiciales en los diferentes juzgados contra despidos intempestivos, por la seguridad social y el pago de beneficios, y que ha elaborado un proyecto para que el gobierno exija un Padrón Único para Empleadores/as.

5. Negociación colectiva. Los dos únicos casos latinoamericano en que existe negociación colectiva son:

- el uruguayo, a partir de la ley mencionada, en cuyo marco se creó la categoría “Grupo Servicio Doméstico”, y se buscó una contraparte legal, interesando a la Confederación Empresarial del Uruguay (CEDU) que representa a empresas principalmente medianas y pequeñas, pero la Cámara de Comercio se opuso. Posteriormente, se propuso este papel a la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, una asociación civil sin fines de lucro fundada en 1995, quien aceptó, lo que permitió que en 2008 se firmara un convenio¹³.

¹³El acuerdo establece: salario mínimo y un procedimiento de ajuste; una gratificación extraordinaria; prima por antigüedad; indemnización por despido parcial; adicional por cumplimiento de las tareas fuera del lugar de trabajo; horas extras, condiciones de trabajo (“dignas, libre de acoso moral y sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo la integridad psicofísica”), ropa y útiles de trabajo; intermedio de media hora pagada en caso de que sea con retiro, y un mínimo de dos horas para las trabajadoras con cama, así como un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que comprenden todo el domingo y parte del sábado o lunes a acordar, así como un descanso nocturno de 9 horas ininterrumpidas para quienes viven en el hogar.; fijación de 18 años como edad mínima; cobertura de desempleo y e indemnización por despido, luego de 90 días corridos de iniciada la relación laboral y una

-el argentino, alcanzado en 2015, luego de que se aprobara la nueva ley y se constituyera un grupo preparatorio que trabajo durante dos años¹⁴.

6. Estrategia específica hacia inmigrantes. Como ya se mencionó, este plano está presente de manera central en el caso de Rep. Dominicana y Costa Rica: . ATH ha creado un Foro Binacional con las organizaciones sindicales haitianas, y elaborado una propuesta para la Secretaría de Estado de Educación dirigida a aplicar un programa de alfabetización para aplicarlo regionalmente en el que están incluidas las inmigrantes haitianas. . ASTRADOMES comenzó realizando talleres en los parques ya mencionados, aunque en cierto momento estas acciones fueron prohibidas por la municipalidad, con lo que el trabajo debió seguir por otras vías.

Además, la Asociación presta servicios de capacitación y asesoría legal y se ha asociado en frentes de defensa de los derechos de las mujeres migrantes, en particular con los grupos CEFEMINA y Género y Sociedad. Con el Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS) creó la Red de Promotoras Voluntarias para la Defensa de los Derechos de las Mujeres

especial si estuviera embarazada; pago de una prima de antigüedad a partir de un año; el 19 de agosto como feriado pago, recordando el día en que se convocó por primera vez a los Consejos; despido parcial en caso de reducción horaria; compensaciones a acordar (cuando el trabajador cumple sus tareas fuera del lugar habitual de trabajo (vacaciones del empleador); provisión de útiles de trabajo y vestimenta adecuada que el trabajador deberá utilizar y mantener en el lugar de trabajo; no motivo de despido los reclamos por aumentos salariales obligatorios o por exigir el cumplimiento de la ley de trabajo del servicio doméstico o por inscripción en la seguridad social; reconocimiento de la igualdad de oportunidades; negociación de buena fe y derecho a la información y cláusula de paz; cláusula de salvaguarda donde se establece que si cambian las condiciones económicas cualquiera de las partes puede convocar al Consejo a los efectos de analizar la situación; compromiso de trabajar conjuntamente en procura de la formalización y la legalidad y creación de una comisión para tratar los temas de categorías laborales e instrumentación del contrato escrito. El resto de las aspiraciones de las trabajadoras quedaron recogidas en forma programática y su estudio se difirió hacia delante y a través de comisiones.

¹⁴ Una ley norteamericana de 2011 invita al Ministerio de Trabajo a llevar a cabo un estudio sobre la viabilidad de una negociación colectiva en el sector.

Migrantes Trabajadoras. ASTRADOMES también tiene planes de fomentar la organización de las trabajadoras del hogar en otros países de Centroamérica, dando lugar a una estructura subregional. Otros ejemplos de trabajo en materia migratoria son: . SINTECAF, que actúa conjuntamente con la Oficina de Migraciones de Córdoba, que le brinda a las migrantes el derecho al trabajo y la posibilidad de acceder al mismo, mientras se tramita su documentación. El principio que se utiliza en este trabajo es que todos los migrantes extranjeros tienen el mismo derecho que los demás habitantes, aunque estén indocumentados. El sindicato ha tenido extranjeras miembro de la Comisión Directiva. . DWU señala que sus cursos capacitación sobre derechos de las trabajadoras del hogar incluye la cuestión de que estos tienen vigencia con o sin papeles en regla.

7. Otras relaciones con áreas públicas. Además de varios ejemplos mencionados hasta el momento, varias organizaciones desarrollan otras formas de vinculación con el sector público: . en Perú, se mencionan varios ejemplos en esta dirección: SINTRAHOGARP participa de la MIMDES (Mesa de la Sociedad Civil convocada por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social) para el seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades; ANTRAH tiene un convenio con el Ministerio de Trabajo que ha dado lugar a la creación de un centro evaluador de trabajadoras del hogar. . en Ecuador, ASEDAL trabaja en relación al Ministerio de Relaciones Laborales y de Política. . en Guatemala, ATRADHOM trabaja en relación a espacios públicos como la Defensoría de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Defensoría de las Mujeres Indígena. . en el Cono Sur, UACP y SUTD señalan su trabajo en relación con las estructuras gubernamentales que fijan las escalas salariales básicas y de la actividad. (ver SINTECAF en relación con las trabajadoras inmigrantes).

Una situación similar se presenta en Guatemala, donde ATRAHOM menciona que es consultada por la comisión paritaria del salario mínimo en las actividades de exportación de la maquila.

8. Contactos internacionales. El caso más importante y conocido es el de CONLACTRAHO, al cual están afiliadas 18

organizaciones en 13 países, incluyendo la mayor parte de las encuestadas para este informe, entre las cuales figuran también casi todas las miembro de la conducción (FENATRAD, ASTRADOMES, SINTECAF, ATHR). Las que no están integradas son seis:

UACP, ASEDAL, ATRADHOM, ASTHOREL, ANTRAH, ASOMUCI, y DWU (aunque esta última no pertenece al campo geográfico de representación). Esta pertenencia ha llevado a actuaciones conjuntas en Costa Rica y Dominicana (un seminario taller binacional). ASEDAL también menciona su relación con FENATRAD.

Otros dos casos destacados son: . SINTTRAHOL, que es miembro (y parte de la conducción) de la IDWN, Red Internacional de Trabajadoras del Hoga)⁷, y Global Women Strike (Huelga Mundial de Mujeres). . ASUMUCI, que es afiliada a WIEGO (Women in informal employment: globalizing and organizing), STREETNET y la Red SEICAP (Sindicatos de la economía Informal de Centroamérica y Panamá), en estos dos últimos casos por su pertenencia a la Federación ya mencionada.