

CSA

# ORGANIZACION DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS: PERFIL DE EXPERIENCIAS EN LAS AMERICAS



Compiladores:

**María Bastidas**

experta internacional de género y

**Alvaro Orsatti**

CSA

## Introducción

CSA ha incorporado al colectivo de las trabajadoras de hogar remuneradas entre los destacados por el programa de trabajo sobre Autoreforma Sindical que se desarrolla desde el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS). La Secretaría de Política Sindical y Educación dedicó a estas trabajadoras un módulo de su cartilla sobre formación en autoreforma. CSA también ha elaborado un informe sobre su perfil organizativo ("Organización de las Trabajadoras del Hogar", publicado en "Procesos de Autoreforma Sindical en las Américas. Avances del GTAS en 2009, CSA-OIT, 2010).

Continuando con esta línea, el informe presenta una síntesis de perfiles organizativos del sector en Las Américas, con base principalmente en una encuesta levantada por CSA (en distintos momentos de 2010-2011) a once estructuras, complementado por información similar recogida de otras fuentes (OIT-ACTRAV banco de datos, y CSI). Por esta vía, se busca aportar mayor información sobre la cuestión organizativa de las trabajadoras del hogar, que es escasa, en comparación con los otros temas en juego (estadísticos, regulatorios)<sup>1</sup>. El listado completo es el siguiente.

|           |                                                                                 |                                                                                               |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Argentina | UPACP, Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares.                        | Encuesta CSA<br>Lorenza Benítez de Gómez, secretaria general y Carlos Luis Brassesco, asesor. |
| Argentina | SINTECAF, Sindicato de Personal de Casas de Familia.                            | Encuesta CSA<br>Alicia Burgos, coordinadora.                                                  |
| Bolivia   | FENATRAHOB, Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar. OIT y actualización. | Encuesta OIT-ACTRAV. Actualizada<br>Daniela Quenta, secretaria ejecutiva.                     |

<sup>1</sup> 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](http://www.conlactraho.org)) y FES ha publicado "Hacia el fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo del hogar: algunas experiencias en América Latina", 2010 (por Mary Rosaria Goldsmith Connelly, Rosario Baptista Canedo, Ariel Ferrari, María Celia Vence), que presenta información sobre FENATRAHOB Bolivia y SUTD Uruguay, además de CONLACTRAHO.





|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Brasil                    | FENATRAD, Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas.                                                                                                                                                                                                                       | Encuesta CSA<br>Lucilene Binsfeld, presidente y Lone Santana de Oliveira, secretaria de políticas de promoción para la igualdad racial.                                                                                   |
| Costa Rica                | ASTRADOMES, Asociación de Trabajadoras Domésticas.                                                                                                                                                                                                                              | Encuesta OIT-ACTRAV. Banco de Datos.<br>Rosita Acosta, presidente.                                                                                                                                                        |
| Ecuador                   | ATRH, Asociación de Trabajadoras Domésticas Remuneradas del Ecuador. Encuesta.                                                                                                                                                                                                  | Encuesta CSA<br>Maximina Salazar, presidente.                                                                                                                                                                             |
| Ecuador                   | ASEDAL, Asociación de Trabajadoras Domésticas Aurora de la Libertad.                                                                                                                                                                                                            | Encuesta CSA<br>Olga María Méndez Espinosa, coordinadora                                                                                                                                                                  |
| Estados Unidos de América | DWU, Domestic Workers Union. Reportaje de CSI (noviembre 2010).                                                                                                                                                                                                                 | CSI, Reportaje "Te puedo matar y nadie lo sabría", 29 noviembre 2010, pagina web.<br>Priscilla González, directora                                                                                                        |
| Guatemala                 | ATRADHOM, Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila. Parte de COSME, Consorcio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres de la Economía Informal, en que participa SITRADOMSA, Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y A Cuenta Propia. | Encuesta CSA.<br>Maritza Velásquez Estrada, coordinadora general.                                                                                                                                                         |
| Perú                      | SINTRAHOGARP, Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú.                                                                                                                                                                                                            | Encuesta OIT-ACTRAV.<br>Adelina Díaz Uriarte, asesora nacional.                                                                                                                                                           |
| Perú                      | ANTRAH, Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar                                                                                                                                                                                                                           | Encuesta CSA.<br>Epifania Mantilla, presidenta. María Elizabeth Carhuapoma, secretaria, Rosalina Carrillo Bruno, asesora, religiosa de María Inmaculada.                                                                  |
| Perú                      | SINTRAHOL, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Lima.                                                                                                                                                                                                          | Encuesta CSA.<br>Leddy Mozombite Linares, secretaria general.                                                                                                                                                             |
| Perú                      | ASTHOREL, Asociación de Trabajadoras del Hogar de la Región Lima.                                                                                                                                                                                                               | Encuesta CSA.<br>Carlota Rafaela Rapray Robles, secretaria general                                                                                                                                                        |
| República Dominicana      | ATH, Asociación de Trabajadoras del Hogar. Integrada a FENATRAHOGAR, Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar.                                                                                                                                                             | Encuesta CSA.<br>Victoria García, presidente. Con el apoyo del Solidarity Center-AFL/CIO.                                                                                                                                 |
| República Dominicana      | ASOMUCI, Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente. Integrada a FENATRAHOGAR                                                                                                                                                                                   | Encuesta CSA.<br>Gladys Peña, presidente.                                                                                                                                                                                 |
| Uruguay                   | SUTD, Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas de Uruguay.                                                                                                                                                                                                                    | Tomado de una intervención en el taller para el Cono Sur del GTAS (Montevideo, noviembre 2009), con el complemento del documento "Las Relaciones Laborales en Uruguay desde 2005", OIT/Dialogue, Graciela Mazzuchi, 2009. |

Las encuestas completas se presentan en otro documento (en el sitio web CSA).

En esta síntesis se analizan los contenidos comunes en relación a:

- características de la organización: antigüedad, 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.

## 1. Características de la organización

**1. Antigüedad.** UPACP es la organización más antigua (fundada en 1946, con registro desde 1960, y antecedentes de comienzos de siglo). En ese mismo país, SINTECAF también tiene larga tradición (1963). En los años setenta y ochenta fueron creadas otras tres organizaciones (ANTRAH, 1972; ASEDAL, 1984, y ATH, 1989). En los años noventa nacen otras cinco (ASTRADOMES, 1990; FENATRAHOB, 1993 (con antecedentes en los años ochenta); ASOMUCI, 1993; FENATRAD, 1997; ATRH, 1998). Las restantes corresponden a la última década: DWU, 2000); las otras tres peruanas (entre 2006 y 2009), y ATRAHDOM (2009). De 2011 es la creación del nuevo sindicato vinculado a la asociación guatemalteca (SITRADOMSA) y de la nueva federación dominicana (FENATRAHOGAR). Un caso particular es SUTD, que aun cuando fue fundado en 2005, proviene de una estructura de 1986 (a su vez con antecedentes en 1971).

**2. 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.

**3. Tamaño de la representación.** La organización de mayor tamaño es UPACP, que declara 50 mil afiliados y una representación más amplia sobre 200 mil, en cuanto al número de quienes tienen obra social sindical. Entre las restantes varias son tamaño medio-pequeño (6 mil SINTECAF, 7 mil FENATRAHOB, 4 mil DWU, 2.2 mil ASEDAL, 2.6 mil ASOMUCI). Las restantes son de menor tamaño.

**4. 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 espa-





cio 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 los trabajadores domésticos 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.

**5. 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).

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

- 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

mentar 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.

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 SINTRAHOL, 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 resultados<sup>2</sup>.

**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

2 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 práctica: "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".



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 sindicalización es el referido a la utilización de espacios públicos<sup>3</sup>. 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 barrios. 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.

**3. Capacitación.** Esta línea está muy extendida<sup>4</sup>:

■ FENATRAD 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.

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

3 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).

4 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.



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.

**4. Acción legislativa.** 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, 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.

- 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.

■ UACP<sup>5</sup> 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. 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 UACP 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 laborales en casas de familia, ya que comienza a considerar a las personas que prestan labores en casas de familia, como trabajadores dependientes, quasi 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 (vaca-

ciones) 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

<sup>5</sup> Estos comentarios se basan en un reportaje efectuado a Carlos Brassesco, el asesor de la Unión, complementario de la respuesta general (abril 2011).



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.

■ SINTRAHOL 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.** El único caso latinoamericano en que existe negociación colectiva es 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 convenio<sup>6</sup>.

En otros dos países existen potencialidades para alcanzar una negociación colectiva para el sector:

■ la reciente ley norteamericana invita al Ministerio de Trabajo a llevar a cabo un estudio sobre la viabilidad de una negociación colectiva en nuestro sector.

■ el proyecto de ley argentino del 2010 también establece una negociación colectiva para el salario mínimo, así como para la determinación de las categorías profesionales.

**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 Migrantes Trabajadoras. ASTRADOMES también tiene

<sup>6</sup> El 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 especial si estuviera embarazada; pago de una prima de antigüedad a partir de un año; el 19 de agosto como feriado pago, rememorando 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 adelante y a través de comisiones.





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 de 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 Muje-

res 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 parietaria 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 a 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:

- SINTRAHOL, que es miembro (y parte de la conducción) de la IDWN, Red Internacional de Trabajadoras del Hogar<sup>7</sup>, 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.



<sup>7</sup> De la IDWN participan también WIEGO, UITA/IUF, y otras dos organizaciones latinoamericanas: IPROFOTH Perú y NUDE Trinidad Tobago.