

ORGANIZACIÓN SINDICAL EN DOS CATEGORÍAS LABORALES TÍPICAS DE LA PRECARIEDAD E INFORMALIDAD: TRABAJADORAS DEL HOGAR Y TRABAJADORES MIGRANTES

Presentación

La estrategia sindical sobre precariedad e informalidad destaca frecuentemente dos inserciones laborales particularmente afectadas: los trabajadores del hogar y los trabajadores migrantes

Ambos temas han sido objeto, en los últimos diez años, de políticas específicas por parte de la OIT, aprobándose un marco (migrantes) y un convenio (trabajo doméstico).

En este doble marco, es obvia la importancia de la organización sindical para “desprecarizar” e “informalizar” la situación de estos trabajadores, en la medida que es la vía necesaria para que sean parte del diálogo social a nivel nacional, incluyendo la negociación colectiva y otras políticas públicas.

Si bien durante este período se había destacado el derecho de estos trabajadores a la organización sindical, al estar encuadrado en el Convenio 87, permaneció algo desdibujado el registro sobre las experiencias prácticas en este campo.

Este artículo colabora en la difusión de este acumulado sindical (en algunos casos extendido a otras organizaciones no sindicales), enfatizando la aparición de “modelos” de acción que pueden ser referencia para futuros desarrollos.

En relación a los trabajadores migrantes, la atención está puesta sobre los inmigrantes, es decir, la situación en el país de acogida. Como contexto, se analiza también la situación legal en los principales países de la región, teniendo en cuenta que la indocumentación es el elemento determinante de la precariedad e informalidad de estos trabajadores.

Por lo demás, es claro que ambas categorías se entrelazan, dada la alta presencia de inmigrantes en el trabajo del hogar.

I. TRABAJADORAS DEL HOGAR

Se recuerda que, a nivel mundial, el Convenio 189 de OIT se refiere a trabajadores domésticos (domestic workers), pero que, por un acuerdo durante la discusión de esta norma, en español se utiliza la expresión “trabajadores del hogar”. Asimismo, en lo que sigue se asume que esta categoría es sustancialmente femenina (solo 5% son hombres, de acuerdo a la estadística de OIT Oficina regional), lo que, de paso, permite afinar el objeto de análisis, dejando fuera situaciones asimiladas (jardineros, choferes de vehículos privados, etc).

Se presenta el actual “mapa” de organizaciones nacionales, algunas referencias históricas, una propuesta de tipología de políticas sindicales implícitas en la estrategia y, finalmente una síntesis de las estrategias

I

I. MAPA ACTUAL DE ORGANIZACIONES

En la Tabla I se presenta el detalle sobre organizaciones de trabajadoras del hogar en las Américas que tienen funcionamiento actual. 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 estructuras organizativas en que se adopta un enfoque gremial (CONLACTRAHO y NDWA). Dado el diseño del informe, no se incluye a las organizaciones en América del Norte¹

Una parte importante de estas organizaciones están, a su vez, articuladas en una estructura regional: la CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y Caribeña de Trabajadoras del Hogar). Esta 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).

¹ 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: 1. 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)

En los últimos años, CONLACTRAHO ha sido el eje de la participación de las trabajadoras del hogar en dos conferencias regionales organizadas por OIT (Montevideo, 2005 y Asunción, 2007), en relación a proyectos referidos a la dimensión migratoria y a la erradicación del trabajo infantil, buscando la intervencionalidad entre estos temas. Más recientemente, , CONLACTRAHO también fue fundadora de la Red de Trabajadores Domésticos, constituida a nivel mundial con participación de UITA y WIEGO (Montevideo, noviembre 2013) también se realizó un seminario regional propio bajo los auspicios de OIT (México, 2009). De estas actividades han surgido nuevos elementos de la estrategia:

Tabla 1. MAPA DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EN ALC

ARGENTINA	UPACP (Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares). Afiliada a la CGTRA (Confederación General de Trabajadores de la R.Argentina) (ver tabla 2). SINPECAF (Sindicato de Personal de Casas de Familia), . Representación en la Provincia de Córdoba. Afiliado a la CTA Autónoma (ver tabla 2) SINJDECAF, Sindicato de Empleadas de Casas de Familia Representación en San Juan y Entre Rios. Afiliado a la CTA Autónoma. Sindicato de Empleadas Domésticas de Catamarca y La Rioja. Afiliada a CONLACTRAHO. UTDA (Unión de Trabajadores Domésticos y Afines). Afiliada a FENASTEI. ATDOBO (Asociación de Trabajadores Domésticos Bonaerenses). Afiliada a FENASTEI
BOLIVIA	FENATRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a la COB (Central Obrera Boliviana (ver tabla 2)
BRASIL	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)
COLOMBIA	SINTRASEDOM (Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico. (Representación en Bogotá. (ver tabla 2) ULTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar). Representación en Cali. Afiliada a CGT (en la FEGTRAVALLE)) UTRASD (Unión de Trabajadores del Servicio Doméstico) (fuente ENS) CUT Colombia en Medellín también tiene una organización del servicio doméstico.
COSTA RICA	ASTRADOMES (Asociación de Trabajadoras Domésticas). Fraternal de CTRN (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum). Tiene una filial en Nicaragua (ver tabla 2).

CHILE	FESINTRACAP (Federación de Sindicatos de Trabajadoras del Hogar). Afiliado a la CUT. Constituida por organizaciones de Santiago, Talca y Rancagua. Fundada en 2011. ANECAP (Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular) (ver tabla 2) SINTRACAP, Sindicato de Trabajadores de Interempresa de Casa Particular del Area Metropolitana Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular VER
ECUADOR	ATRH (Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Guayaquil) (ver tabla 2) ASEDAL (Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad) (ver tabla 2).
EL SALVADOR	FESTRAS (Federación Sindical Autónoma de Trabajadores Salvadoreños), incorpora a trabajadoras del hogar. Afiliada a la CATS (Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños)
GUATEMALA	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). SITRACOMSA (Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y A Cuenta Propia) Integrado a COSME). De 2011 SINTRACAGUA (Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de Guatemala). Afiliada a MSCIG. De 2012,
JAMAICA	Jamaica Household Workers Association
MÉXICO	CEDACH (Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas), Afiliada a CONLACTRAHO. CACEH (Centro de Apoyo y Capacitación de las Empleadas del Hogar) CATDA (Centro de Atención de la Trabajadora Doméstica). Red de Empleadas del Hogar. Representativa en Guerrero. Afiliada a CONLACTRAHO. Grupo La Esperanza (ha participado de CONLACTRAHO).
NICARAGUA	ASTRADOMES, Asociación de Trabajadoras Domésticas- Afiliada a la CUS. Filial de la asociación costarricense..
PARAGUAY	SINTRADOP (Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay). Afiliada a CUT Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Itapúa. Afiliada a CNT STADAI (Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa). De 2012. Afiliada a la CUTA

	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) Organización de Trabajadoras Domésticas de Encarnación. (igual fuente que la anterior)
PERU	SINTTRAHOL (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima). De 2009. Afiliada a la CGTP (Confederación General de Trabajadores Peruanos). 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. 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. IPIROFOTH (Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a CONLACTRAHO. CCTH (Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar). Afiliada a CONLACTRAHO. CEPRODETH (Centro de Promoción y Desarrollo de Trabajadoras del Hogar). Relacionada con la central belga AACV) ANTRAH (Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar).(ver tabla 2) SINTRAHLES (Sindicato de Trabajadoras del Hogar lima Este) SINTRAHOPH (Sindicato de Trabajadoras del Hogar de la Provincia de Huaura
REPUBLICA DOMINICANA	ATH (Asociación de Trabajadoras del Hogar). Afiliada a la CNUS (ver tabla 2) 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 SINTRADOMES (Sindicato Nacional de Trabajadoras/es Domésticas/os. De 2012. Afiliada a la CASC. FENAMUTRA (Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras). Afiliada a la CNTD. ATH y ASUMUCI crearon a su vez, en 2010, la FENATRAHOGAR (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar), que posteriormente ha

	quedado en suspenso.
TRINIDAD TOBAGO	NUDE (National Union of Domestic Employees). De 1974, con reconocimiento desde 2006. Afiliada a NTUC (Nacional Trade Union Council).
URUGUAY	SUTD (Sindicato Unico de Trabajadoras Domésticas). Afiliado al PITCNT (ver tabla 2)

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

II.CRONOLOGÍA 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 HOGAR¹⁰

ARGENTINA	La UPACP fue creada en 1947, con registro legal desde 1960. Señala tener antecedentes desde 1901. SINPECAF es de 1963, con origen en los denominados Centros de Martas, de diversas parroquias de la iglesia católica (fuente: encuesta a ambas organizaciones)
BOLIVIA	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

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.

	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 sindicato en 1998). FENATRAHOB es de 1993.. (fuente: informe María Bastidas, 2009)
BRASIL	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 Asociacao Profissional Beneficiente das Empregadas Domèsticas 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 Categoria, 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 Domèsticas (fuente: Secretaría de la Mujer de CUT Brasil). FENATRAD es de 1997
COLOMBIA	SINTRASEDOM de Bogotá se crea en 1977, con reconocimiento legal en 1985 (fuente: Chaney-García Castro)
COSTA RICA	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
CHILE	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 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

	com 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 requisita 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	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. 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).
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 algunos años después, hasta que se refunda en 2005 (fuente Chaney-García Castro y encuesta al Sindicato).

III. 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

¹² Es mínima la disponibilidad de estudios y propuestas sobre estrategias organizativas para las trabajadoras del hogar. Una excepción es “Las trabajadoras en el servicio doméstico”, de la uruguaya Susana Rostignol (CIEDUR, 1988), que incluye una propuesta de tipología.

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

1. Agrupamiento sectorial	En Bolivia, Brasil y Chile existen Federaciones nacionales de trabajadoras del hogar: FENATRAHOB, FENATRAD y FENSTRACAP, respectivamente. 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 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.
2. Pertenencia a una estructura más amplia de trabajadores	- 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.

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.

servicios	- 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.
3. Representación combinada con otros colectivos femeninos	- 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.
4. Representación de trabajadoras inmigrantes	- En Costa Rica, ASTRADOMES enfatiza la 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. - 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.
5. Reconocimiento en el estatuto	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.
6. Representación de trabajadores del hogar	- 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.

IV. 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 figuran los respondentes. El estudio incluía también al sindicalismo norteamericano, con base en una encuesta de CSI².

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 turno.

2. 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.

3. 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 (SINTRAHOOGARP 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 (FENATRAHOOGAR (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

² 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 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

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 domésticas 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.

4. 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).

5. 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 ATRAHOM 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.

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 resultados³.

1. Coordinación y alianzas con organizaciones no sindicales. Este es un campo destacado por varias organizaciones, centrado en la relación con ONGs especializadas:

³ 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”.

. 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 SINTRAHOHOGARP 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 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 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 extendida⁴⁵. 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

⁴ 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).

⁵ 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.

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 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. . 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.

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 laborales 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. 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 convenio⁶.

⁶El 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

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 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

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.

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: . SINTTRAHOL, que es miembro (y parte de la conducción) de la IDWN, Red Internacional de Trabajadoras del Hogar⁷, 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.

II. TRABAJADORES MIGRANTES:

A diferencia del trabajo en el hogar, existe una importante experiencia organizativa a favor de los trabajadores migrantes por el sindicalismo de países desarrollados y por las federaciones sindicales internacionales. Por ello, esta sección comienza por analizar esos antecedentes, para luego repetir el procedimiento de mapear las estrategias sindicales en América Latina y luego presenta un análisis sobre las restricciones legales existentes en el plano organizativo.

I. ESTRATEGIAS DE CENTRALES NACIONALES DE EUROPA

En Europa, el sindicalismo tiene una experiencia bastante desarrollada de trabajo hacia los migrantes, principalmente los intracomunitarios..

En el plano regional, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y Eurocadres han difundido (en 1998) un manual para quienes deseen trabajar en otro Estado miembro o volver a sus países de origen, proporcionando información y asesoría.

El cuadro I sistematiza los antecedentes nacionales, desde organizaciones sindicales de España, Francia, Portugal, Holanda, Finlandia, Irlanda, Rumania, Estonia, Reino Unido, Suecia, Polonia, Finlandia, Irlanda, Italia, Bélgica, Alemania, Suiza, Luxemburgo.

CUADRO I. Experiencias sindicales hacia los trabajadores migrantes en Europa

1. Aplicación del criterio amplio de afiliación	Holanda: FNV promueve la afiliación de trabajadores inmigrantes, aun cuando estén indocumentados.
2. Estructuras nacionales de apoyo a inmigrantes	España: UGT y CCOO han implantado estructuras nacionales denominadas CITEs, donde se da asistencia e información a los trabajadores extranjeros, en sus respectivos idiomas. Organizan también actividades de concientización para grupos que tienen contactos con trabajadores migrantes. Se ha creado además una base de datos, para respuestas rápidas a las necesidades de los trabajadores. Cuando no se dispone de Centros, la información se proporciona a través de los sindicatos locales. Francia: FO dispone de centros de acogida y asesoramiento jurídico y administrativo, y una línea telefónica gratuita para víctimas de discriminación. Bélgica: el sindicalismo ha creado centros nacionales, con base en un dialogo con sindicatos de los países de origen de las inmigraciones.
3. Estructuras binacionales de apoyo a migrantes	Alemania/Polonia: el sindicato alemán IG Bau y los sindicatos de construcción de Polonia han establecido oficinas en Berlín y Varsovia para ayudar a los inmigrantes polacos hacia aquel país. Francia/Rumania: la CGT francesa y la rumana CUSLR-Fratia, en relación a los astilleros del Atlántico, en Saint-Nazaire. Finlandia/Estonia: SAK y TU de Finlandia y EAKL de Estonia han organizado centros de información en ambos países para atender a los trabajadores con permiso de trabajo y, en general, impedir el desarrollo de un mercado de trabajo paralelo que tenga normas inferiores para los trabajadores migrantes, comparativamente con los nacionales.
4. Otros acuerdos binacionales	Portugal: la CGTP ha firmado convenios con sindicatos del Reino Unido, España, Luxemburgo y Suiza dirigidos a promover la afiliación de los trabajadores emigrantes de esa nacionalidad en los países de destino, utilizándose publicaciones en portugués. Incluye medidas de las centrales en los países de destino dirigidas a asistir a quienes regresan. Italia: la CISL ha firmado acuerdos de colaboración con sindicatos de Cabo Verde, Marruecos, Túnez y Perú. España: El sindicalismo español tiene acuerdos con sindicatos de Marruecos, Senegal y Mauritania, para tareas de asistencia a los migrantes africanos en España. ISCOD-UGT tiene Centros Guía en Rabat, Mbourg y Nouatchock, respectivamente.
5. Clubes de Taller y Comités locales para atención de inmigrantes	Suecia: la LO tiene un Consejo de Inmigrantes y dos instrumentos de trabajo hacia los inmigrantes: los Clubes de Taller, para el primer contacto sindical con los inmigrantes directamente en los lugares de trabajo; y los Comités locales con delegados bilingües especializados en la atención de inmigrantes desde los países de origen (Finlandia, Yugoslavia, Grecia e Italia). Son reclutados entre las organizaciones afiliadas a dichas delegaciones. Alrededor de la mitad de los miembros de los comités han tenido su propia experiencia de inmigrantes. Los comités vigilan las actividades y decisiones tomadas por las autoridades comunales, obrando como grupo de presión a favor de los migrantes. Los delegados apoyan y asisten a los inmigrantes personalmente en los lugares de trabajo, incluyendo la traducción de su idioma original.
6. Centros tripartitos promocionales de la rotación de inmigrantes	Francia: la CFDT y Force Ouvrière, junto con representantes de empleadores y del gobierno local, han organizado un centro de trabajo

	temporal para trabajadores migrantes, que abarca 19 comunas agrícolas. Además de los servicios informativos tradicionales, el centro busca que, cuando haya vencido un contrato, el trabajador pueda rotar hacia otro sector, aplicado a la hotelería, la alimentación y la agricultura. Por esta vía se han logrado contratos de empleo temporal duraderos e incluso permanentes. Los interlocutores sociales también administran un edificio para alojar a los trabajadores durante la temporada de trabajo de la hotelería.
7. Servicios sindicales de Vales de Empleo	Francia: la CFDT ha creado un servicio de Vales de Empleo de Servicio en Agricultura (TESA), para facilitar los trámites de contratación para los empleadores, evitando así que éstos puedan usar como pretexto la complejidad administrativa
8. Cartas de Igualdad sindicales	Francia: la CFDT ha creado “cartas de igualdad” o códigos de conducta por empresa, región y sector para el tratamiento de los inmigrantes.
9. Programas televisivos	Italia: la CISL ha desarrollado programas televisivos para migrantes en distintos idiomas.
10. Campaña tripartita contra el racismo en el trabajo	Irlanda: el ICTU, junto con entidades empresariales y oficinas gubernamentales, organizan anualmente una campaña nacional con una semana de duración dirigida a prevenir el racismo en el lugar de trabajo. Incluye reuniones de debate y seminarios de formación y discusiones sobre diversas cuestiones entre trabajadores y miembros de grupos de minorías étnicas. Cada cultura también realiza seminarios, conferencias y actos, en que se difunden carpetas de información, carteles y boletines.

II. ESTRATEGIAS DE LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

En los últimos años, las FSI han incluido en su estrategia el tema de la sindicalización del trabajo migrante, incluyendo, la promoción de instrumentos internacionales de vinculación entre organizaciones del país de origen y destino del migrante. Es principalmente el caso de UNI (Union Network International), UITA (Internacional de Alimentos, Bebidas, Restaurantes y Hoteles), e ICM (Internacional de la Construcción y la Madera).

Otra FSI que va en la misma dirección es la ISP (Internacional de Servicios Públicos), al ocuparse, desde 2003, de la migración de las trabajadoras del sector de salud (enfermeras), promoviendo una estrategia de asociación entre los países de procedente y destino, con intercambio de información sobre experiencias positivas, y refuerzo de las capacidades de los sindicatos.

Finalmente, la ITF (Internacional del Transporte), ha focalizado en el hecho de que las migraciones internacionales implican naturalmente la utilización de medios de transporte, y los trabajadores de ese sector son el eslabón invisible de la cadena entre los países de destino y de procedencia. En consecuencia, ha comenzado una experiencia piloto (en Nepal-India) centrada en la instalación de quioscos en las estaciones de autobuses fronterizas, con la tarea de proporcionar información y asesoramiento a personas que se trasladan de un país a otro, al tiempo que se ha enseñado a los sindicalistas participantes de estas acciones a detectar los signos delatores de situaciones irregulares.

La tabla II resume las líneas fundamentales de trabajo de las tres Federaciones inicialmente mencionadas.

Tabla II: Estrategias hacia los trabajadores migrantes de Federaciones Sindicales

1. UNI, Union Network Internacional	El I Congreso (2001) retomó, desde su Sección UNI-Profesionales, una línea desarrollada años antes por la Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET), que se vincula de forma directa con la dimensión migratoria: los “profesionales móviles”. Se aplica a los trabajadores subcontratados en el exterior (“outsourcing off shore”), encuadrados en lo que denomina “la revolución global de la movilidad”, considerándola una nueva dimensión de la globalización, mediante la externalización de puestos en el mundo, aprovechando que la tecnología facilita la transferencia de estructuras de empresas y de servicios enteros a países con salarios más bajos. Esta política se dirige entonces a quienes desarrollan carreras en el exterior de su país o de la región, los cuales se desplazan por vías regulares e incluso promovidas, ante la demanda que existe en el exterior por su especialidad, pero que, de todas formas, pueden tener diversos problemas en el país de destino. La estrategia es desarrollada por el Comité de Profesionales de la UNI, centrada en un procedimiento (denominado “pasaporte”) por el cual el inmigrante es apoyado en el país destino por sindicatos locales también afiliados a la UNI (900), para que se familiarice con su nueva comunidad local, participe en actividades (incluyendo formación), obtenga información sobre las condiciones de trabajo, el sistema bancario e impositivo, viviendas, escuelas, atención médica y jubilaciones, asesoramiento sobre cuestiones relativas al empleo, contratos, leyes laborales y convenios colectivos; y obtenga respaldo legal cuando tengan algún problema con sus empleadores. El pasaporte se tramita en el sindicato al que está afiliado, donde se le entrega al solicitante el listado de organizaciones que son parte de la red. Complementariamente, UNI: - ha difundido la Carta UNI sobre Deslocalización, complementada por el Código UNI sobre Deslocalización Externa de Comportamiento para Ejecutivos. La base de la estrategia es el proyecto MOOS (Making Offshore Outsourcing Sustainable), creado en el 2004 por UNI-Europa. La principal publicación del proyecto es “A handbook for employee representatives and trade unionists” Originalmente, este programa se creó para los profesionales indios de la informática, demandados desde países como EEUU y Alemania, para cubrir su creciente demanda de puestos en esta especialización. - ha creado Foros TIC, incluyendo temas como: la búsqueda que las aptitudes y calificaciones en tecnologías informáticas sean transferibles de un país a otro, diferentes condiciones de trabajo entre países, en cuanto a horarios de trabajo, días libres, feriados, indemnización por horas extras, viáticos y cuestiones de salud (aire acondicionado, luz artificial).
---	---

2. UITA, Union de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines	En su XXV Congreso (2007), aprobó la Carta de la UITA sobre derechos de los trabajadores migratorios en la agricultura, y elaboró una publicación para informar y movilizar a las afiliadas de la UITA en esta cuestión. En el plano organizativo, la UITA promueve la sindicalización de los trabajadores migrantes según el modelo desarrollado para el trabajo de servicios alimentarios. Asimismo, favorece el establecimiento de Acuerdos de Reciprocidad internacional entre sus afiliadas en los países de origen y de destino, que especifiquen las responsabilidades comunes en materia de protección de los trabajadores migratorios, y utilicen un carnet de afiliación sindical internacional. La estrategia parte de destacar que muchos sectores de la UITA dependen de estos trabajadores, frecuentemente con la participación de contratistas laborales. Se destaca también el componente de lucha sindical centrado en el racismo y la xenofobia. Ver en otro cuadro una experiencia en Costa Rica.
3. ICM, Internacional de la Construcción y la Madera	Desde su reestructuración (en 2005) La ICM ha elaborado una estrategia específica de respaldo a los trabajadores migrantes de su sector, creando el Foro de Migración, con base en la experiencia de sus afiliados en Alemania, Suiza, Austria, Bélgica, Holanda, Francia, Eslovaquia, Polonia y países nórdicos. A los afiliados se les impulsa a organizar a los trabajadores migrantes y transfronterizos, estableciendo acuerdos de reconocimiento mutuo de afiliación entre las organizaciones sindicales de los países emisores y receptores. Se incluye igual reconocimiento para la negociación colectiva, de manera de garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor. ICM también ha establecido la “membresía portátil” en el propio estatuto, con el siguiente artículo: “en caso de que miembros de una de las organizaciones afiliadas hayan sido asignados a ocupar un puesto en otro país, estos miembros podrán obtener, sobre la base de su afiliación a la organización, orientación e información gratuita de la o las organizaciones afiliadas del país de empleo. En caso de que un miembro de una de las organizaciones afiliadas emigre a otro país, la organización afiliada de ese país tomará las medidas necesarias para que pueda garantizar una afiliación ininterrumpida.” La estrategia se completa con los objetivos de: - aumentar la conciencia sindical sobre estos asuntos y continuar haciendo campaña contra el racismo y la xenofobia. - impulsar a sus gobiernos a que adopten una legislación y

	una protección global apropiadas, asegurando a los trabajadores migrantes y transfronterizos la igualdad de salario por igualdad de trabajo, sin importar su origen y nacionalidad.
--	---

III. ESTRATEGIAS SINDICALES EN AMERICA LATINA-CARIBE

Las experiencias del sindicalismo de las Américas en relación a la organización de trabajadores migrantes se encuentran bastante difundidas. En la tabla 2 se han sistematizado considerando doce “modelos”. En las Américas también son importantes la experiencia de EUA, en tanto principal país receptor de flujos emigratorios del reseto de la región.⁷

⁷ En EUA, la organización del trabajo inmigrante ha tomado gran importancia desde comienzos de la década, desde AFL-CIO y organizaciones sectoriales: UNITE-HERE (Union of Needletrades Industrial Textile Employees- Hotel Employees and Restaurant Employers International Union), SEIU (Service Employment Industrial Union), UFW (United Farm Workers of America), USW (United Steelworkers), y UFCW (United Food and Commercial Workers International Union). Esta línea fue explicitada por resoluciones adoptadas a partir del 2001 por AFL-CIO, centrada en la estrategia de propender a la regularización de la situación de los inmigrantes indocumentados, y que se dejaran sin efecto las sanciones contra empleadores que contratan trabajadores no autorizados, por observar que este procedimiento había originado una gran discriminación. Un documento estratégico de AFL-CIO (“La estructura del Movimiento Laboral para una amplia reforma migratoria”, abril 2009), destaca cinco componentes interrelacionados: la creación de una comisión independiente que aborde y gestione los flujos migratorios futuros, basándose en la escasez de mano de obra en el mercado, determinada sobre la base de la necesidad real; un mecanismo de autorización para laborar que sea seguro y eficaz; un control operativo racional de las fronteras; ajuste de la condición legal de la población indocumentada actual; y el mejoramiento de los programas de obreros temporales, para que solo permitan empleos transitorios, no permanentes.

Otra línea de acción ha sido la presentación de demandas legales ante instancias nacionales e internacionales: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA (con apoyo del sindicalismo mexicano de la CTM y de la UNT –CIOAC-), el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el punto nacional de contacto estadounidense, que operacionaliza las Directrices OCDE sobre multinacionales; y el capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Un ejemplo de articulación (destacado por OIT), es la Coalición de Illinois para los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (ICIRR), integrada por organizaciones de migrantes, que colabora con sindicatos y gobiernos locales, estatales y federales, así como también con otras ONGs nacionales e internacionales, con el fin de promover los derechos de los trabajadores migrantes en el proceso de elaboración de políticas. La ICIRR ha formado organizaciones locales para facilitar servicios de interpretación y defender a los migrantes cuando postulan a un programa estatal o buscan asistencia jurídica. Además, desarrolla talleres y seminarios de capacitación de trabajadores migrantes para funciones de conducción.

A esta acción sindical se ha sumado la de organizaciones de migrantes latinos no vinculadas a aquella, dando lugar al vasto movimiento surgido a partir del 2005 (con la realización del Foro Nacional de Inmigración, y acciones en Washington), que en marzo/mayo del 2006 derivó en las grandes manifestaciones del 1 de mayo en 50 ciudades, particularmente Chicago, Los Angeles y Houston, con la consigna de “Un día sin inmigrantes” y la participación de alrededor de un millón de personas.

Es también importante el desarrollo alcanzado en relación a los trabajadores domésticos, que son mayoritariamente extranjeros (y entre ellos latinos). En el plano propiamente organizativo, además de los casos analizados en el cuadro resumen, OIT ha señalado tres ejemplos adicionales referidos a trabajadores domésticos de origen migratorio, que no son propiamente sindicales: dos se refieren a la vía cooperativa: la Unión de Mujeres de Maryland y la Cooperativa La Mesa (en el Estado de Nueva México), que ofrece servicios a tiempo parcial y completo en hogares, oficinas y jardines). Un tercer caso es el de Mujeres Unidas, en San Francisco. OIT ha destacado el trabajo de UNITE-HERE respecto de la negociación de cláusulas que obliguen a los empleadores a informar al sindicato cuando tendrá lugar una visita inminente de los funcionarios de seguridad, para evitar que ciertos empleadores denuncien a los trabajadores inmigrantes indocumentados que intentan sindicalizarse.

Tabla 3. EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS DE TRABAJADORES INMIGRANTES EN LAS AMERICAS

1. Creación de una estructura binacional especializada en migrantes	FNT Nicaragua y ANEP Costa Rica: una Sección Sindical Internacional de Migrantes en ambos países, para tratar lo relativo a los migrantes nicaragüenses en Costa Rica. Los trabajadores están afiliados a ambas centrales, aunque cotizan solo en ANEP. Cubre en 2011 a 5000 trabajadores. En el futuro próximo se incorporará COLSIBA, con representación en los sindicatos bananeros en Costa Rica.
2. Organizaciones de inmigrantes	Rep. Dominicana, CNTD: se ha creado la asociación de trabajadores inmigrantes, la mayor parte haitianos, que se desempeñan en el sector de la construcción. La asociación los ayuda a regularizarse, y tiene un acuerdo con sindicatos haitianos. Costa Rica: existe la Asociación de Migrantes Vendedores Ambulantes de Costa Rica
3. Reconocimiento estatutario a la afiliación de inmigrantes	Brasil: la UGT incluyó en su estatuto la representación de los “migrantes que, independientemente de sus nacionales, trabajan en Brasil”.
4. Sindicatos “mixtos” de nacionales e inmigrantes	Costa Rica: ASTRADOMES (Asociación de Trabajadores Domésticos) afilia a trabajadoras inmigrantes de Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador. Su conducción incluye representantes de la primera de esas colectividades. Proporciona orientación legal y social, formación, y albergue temporero para trabajadoras despedidas. Ha creado ASTRADOMES-Nicaragua. Rep. Dominicana: la CNUS afilia a la ATH (Asociación de Trabajadoras del Hogar), cuya nueva membresía (resultado de una campaña de afiliación del 2009) es 80% de origen haitiano en los asentamientos de antiguos bateyes azucareros. La CNUS trabaja en esta línea desde el Departamento de Políticas de Equidad de Género, con el apoyo del Centro de Solidaridad del AFL-CIO. La CNTD afilia a ASOMUCI (Asociación Mujeres Unidas Coordinación Independiente), que desarrolla igual integración entre nativos e inmigrantes.
5. Centro sindical de atención a inmigrantes transfronterizos	Costa Rica y Nicaragua: La CTRN y la CST han creado en San José en 2007 el CSM (Centro Sindical de Atención al Migrante), para el tratamiento de los migrantes nicaragüenses, con el apoyo de la CSI y el sindicato noruego LO-TCO, en alianza con la OIM (Organización Internacional de Migraciones) y otros integrantes de la sociedad civil, incluida la iglesia. También participan CUS y CUS-A en

	Nicaragua. Los objetivos prioritarios son el desarrollo de la organización sindical de los trabajadores migrantes, y el fortalecimiento de sus capacidades en protección social, articulado con las políticas sindicales hacia las mujeres y jóvenes. Se han ubicado situaciones específicas: los trabajadores agrícolas del banano, la piña, caña, cítricos, melón y café, los conductores de autobús y taxis, la construcción, y el trabajo doméstico. Las organizaciones involucradas son: - trabajadores de la piña: FAN (Federación Agraria Nacional), cuyos sindicatos ASCAP (Asociación Campesina de Guácimo) y USAMI (Unión de Agricultores de San Miguel de Guatuso) dan protección a los trabajadores de la piña. El objetivo es crear un sindicato nacional. - trabajadores bananeros: SITRACHIRI (Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land). - trabajadoras domésticas: ASTRADOMES. - trabajadores del transporte: SICOTRA (Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte). Para los trabajadores de la construcción, el proyecto es crear un sindicato. Se ha creado una comisión especial para la mujer migrante, y un cuerpo de atención a la juventud, desde los sindicatos afiliados a la CTRN. La estrategia está centrada en capacitación y asesoría legal, junto a gestiones ante organismos estatales y la Asamblea Legislativa. Entre los objetivos del proyecto figura también la promoción de una membresía transfronteriza.
6. Centros Guía para emigrantes nacionales transfronterizos y a España	Ecuador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Panamá, Rep. Dominicana, Colombia, Perú y Bolivia: programa gestionado por ISCOD-UGT (con AECID, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) en la perspectiva del co-desarrollo, de “Oficinas de Atención al Migrante”, o “Centros Guía”, existiendo un total de 16, la mitad de los cuales están en los dos primeros países. Se trabaja sobre la problemática de la migración transfronteriza y hacia España. Las primeras estructuras fueron creadas en 2001. El centro está puesto en la difusión y la asesoría legal, incluyendo visitas de abogados a las plantaciones, proyectándose a procedimientos judiciales. Se ubican pactos y convenios colectivos de posible uso. Se atiende también a los no migrantes. Se desarrollan vínculos con sectores gubernamentales locales ocupados de la migración, organizaciones internacionales, y organizaciones sociales (ongs y religiosas). - en Costa Rica (desde 2004), el trabajo se refiere a los inmigrantes nicaragüenses en plantaciones bananeras, con COSIBACR (Coordinadora de Sindicatos Bananeros de

	Costa Rica), como socio local, participando por Nicaragua FETRABACH (Federación de Trabajadores Bananeros del Departamento de Chinandega), y ATC (Asociación de Trabajadores del Campo, Federación de Trabajadores Agropecuarios, en Chinandega). Además de la Oficina en Costa Rica, se ha creado otra en Chinandega. También se ocupa de los indígenas panameños en actividades agroindustriales (en la región Bribri y Sixaola), participando UTRAL (Unión de Trabajadores de Limón), SITAGAH (Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia), y SITRACHIRI (Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí Land Co.). También se ocupa de los indígenas panameños en esas mismas plantaciones. Desde 2008, este programa se ha expandido para cubrir, siempre con eje en Costa Rica, a los inmigrantes hondureños, y reforzar el trabajo hacia los panameños, en el sector campesino y agroindustrial. Las organizaciones incorporadas son COSIBAH (Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras) y SITRABAINA (Sindicato de Trabajadores de la Industria y del Banano). Se crearán oficinas en Panamá y Honduras. - en Ecuador: con FENACLE (Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos Libres del Ecuador), FETLICH (Riobamba), FETLIG (Guayaquil), Federación de Trabajadores Municipio Otavalo, Federación de Trabajadores Municipio Cuenca. - en Colombia: con la CTC (Central de Trabajadores Colombianos). - en Bolivia: con la COB (Central Obrera Boliviana), particularmente federaciones y confederaciones de base. También participa la FENATRAHOB (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar). - en Republica Dominicana: en relación a un proyecto preexistente “Alas de Igualdad”, aplicado a inmigrantes haitianos en la construcción y los ingenios azucareros. Colabora la CNTD. Tres oficinas (Santo Domingo, San Pedro de Macorís y Santiago).
7. Alianza con estructuras no sindicales	Brasil: la CUT, Forca Sindical y UGT colaboran con el CAMI (Centro de Apoyo al Inmigrante), del SPM (Servicio Pastoral dos Migrantes), creado en 2005.
7. Centro de información y atención al emigrante a otros países	Colombia: la CGT, desde su Departamento Jurídico y de Derechos Humanos, ha creado el CIAMI (Centro de Información y Atención al Migrante), en coordinación con organizaciones latinoamericanas (Venezuela, Panamá, Perú, Chile, Argentina) y extrarregión (España, Canadá, EEUU), dirigido a la comunicación y consulta entre esos países sobre los colombianos radicados de forma regular o irregular. Tiene el apoyo del ministerio de Protección Social y la OIM (Organización Internacional de Migraciones). Citado por CSI.
8. Observatorio de migraciones transfronterizas	Países del Cono Sur (con sede en Argentina): INCASUR (Instituto de Capacitación Sindical del Sur) (originado en la CLAT) ha creado el Observatorio Migraciones y Empleo en el

	Cono Sur en 2005.
9. Creación de áreas funcionales dentro de la Central	Argentina: la CTA ha creado un Departamento de Migraciones. La CGTRA tiene bajo estudio la creación de un área similar, desde su Secretaría de Relaciones Internacionales. Venezuela: la CGT ha creado departamentos, aplicados a inmigrantes dominicanos.
10. Representación de los emigrantes nacionales residentes en el exterior	Argentina: la CTA tiene un Departamento de Argentinos en el Exterior, a quienes integra, con base en el esquema de afiliación directa. Brasil: la UGT incluyó en su estatuto de 2007 la representación de los “trabajadores brasileños que desempeñan actividades remuneradas en el exterior”.
11. Otras actividades promocionales	Rep. Dominicana: CNUS y CNTD trabajan en relación a los inmigrantes haitianos en la industria de la construcción, para su afiliación. En el caso de la CNUS, su afiliada FENTICOMMC (Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción, la Madera y Materiales de Construcción), ha realizado una encuesta a 500 trabajadores haitianos para derivar una estrategia (“En busca de un trabajo decente. Las experiencias laborales de los trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción en la R.Dominicana”, 2008), realizado con el apoyo de AFL-CIO/Centro de Solidaridad, y con la autoría de Eulogia Familia, vice-presidenta y encargada de políticas de genero de la Confederación. Este programa ha estado enfocado en principio sobre la trata de personas en los trabajadores inmigrantes haitianos en cinco áreas vulnerables al trabajo de inmigrantes (zonas francas, plantaciones agrícolas, campesinos, hotelería y turismo y construcción). La CNUS tiene un Departamento de Apoyo a los Trabajadores/as Inmigrantes, bajo la Coordinación de un Equipo Colegiado compuesto por representantes sindicales de las siguientes áreas: género, sector azucarero, zonas francas, construcción, hotelería y turismo, uno campesino. También es apoyada por un programa del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, para asistencia legal, capacitación y organización de los inmigrantes en el área de la construcción y de las trabajadoras domesticas. Actualmente se trabaja en la implementación de un diagnostico entre los trabajadores agrícolas inmigrantes de la provincia de Monte Plata. En el caso de la CNTD, el trabajo lo realiza la FUTJOPOCIF (Unión de Trabajadores, Juntas de Vecinos, Organizaciones Populares, Comercio Informal y Afines), en relación a dos federaciones haitianas (UASCH y FTPH), también con el apoyo de AFLCIO, así como de Streetnet. Brasil. El Sindicato das Costureiras de Sao Paulo e Osasco, afiliado a Forca Sindical, desarrolla una estrategia de apoyo

	a mujeres inmigrantes procedentes de Paraguay, Bolivia y Argentina, que trabajan en talleres clandestinos (recogido en el Seminario Regional CSA Autoreforma Sindical para los Trabajadores en la Economía Informal: Organización y Seguridad Social, Panamá, agosto 2009). Costa Rica. COSIBACR trabaja con la UITA en un diálogo social con las multinacionales bananeras Dole (Estándar Fruit Co.) y Chiquita, para el tratamiento de los emigrantes nicaragüenses en esas empresas. Están también involucrados los supermercados.
--	--

I. Dificultades para la sindicalización.

La sindicalización del trabajador migrante en las Américas tiene cuatro tipos de dificultades::

1. el estatus irregular del inmigrante lleva a su dificultad para obtener un trabajo en condiciones no precarias.
2. la posibilidad de trabajar puede estar limitada adicionalmente por establecerse cupos de extranjeros por empresa.
3. la posibilidad de sindicalizarse puede estar limitada en cuanto a exigirse el estatus migratorio, y también en el sentido de que solo se permita integrarse a organizaciones preexistentes.
4. el desempeño en organizaciones sindicales puede estar limitada en cuanto a la participación en órganos de conducción.

Existe, a su vez, una relación entre algunas de estas situaciones. Por ejemplo, la restricción a ejercer conducción, en una empresa que tenga laborando solo extranjeros o una alta proporción, impide la sindicalización porque no podría existir Junta Directiva.

Las normas internacionales de OIT, y los fallos del Comité de Libertad Sindical se posicionan a favor de las cuatro alternativas mencionadas, en el sentido positivo. Este enfoque también está presente en las Américas a través de la OEA, mediante fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el 2002-3

En 2011-12, CSA, a través de su Secretaría de Desarrollo Social, realizó una encuesta a organizaciones afiliadas y fraternales, desde la Red de Derechos Humanos y Asesoría Jurídica Continental.

La encuesta focalizaba en la normativa y la práctica observada en cada país respecto de la libertad sindical y la negociación colectiva, sobre la base de un formulario.

Las encuestas fueron respondidas por un total de 34 centrales sindicales afiliadas de 15 países. El recuadro al final de la sección presenta el detalle.

Uno de los temas sobre los que se interrogaba era el de la existencia de limitaciones a la presencia de trabajadores inmigrantes en el sindicalismo nacional. Se analizó la

existencia de límites a:

1. la contratación
2. la sindicalización, en organizaciones ya existentes
3. la creación de nuevas organizaciones
4. la participación en conducciones sindicales.

La tabla IV presenta los resultados

Tabla IV. NORMAS LABORALES PARA TRABAJADORES INMIGRANTES EN PAISES DE AMERICA LATINA Y CARIBE

1. Contratación y sindicalización

	CONTRATACION	SINDICALIZACION
ARGENTINA	Sin restricciones	Sin restricciones
BRASIL	Sin restricciones	Sin restricciones
COLOMBIA	La sindicalización es permitida si tiene residencia legal.	
CHILE	Para la contratación de trabajadores extranjeros, hay un límite de 25% de la plantilla, salvo para empresas de menos de 25 trabajadores y respecto del personal técnico..	Sin restricciones
ECUADOR		No hay limitaciones para la sindicalización de trabajadores extranjeros si los documentos migratorios están en regla. La mayoría de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones en sus estatutos ponen restricciones.
EL SALVADOR	.	Sin restricciones
GUATEMALA	Sin restricciones para los trabajadores extranjeros nacionalizados.	Sin restricciones. siempre y cuando el trabajador extranjero tenga el permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para trabajar en un centro de trabajo.
HONDURAS		El artículo 504 establece que un 90 % de los afiliados a un sindicato deben ser hondureños.
MEXICO		
NICARAGUA	Sin restricciones	
PANAMA	Sin restricciones	
PERU	Límite de 20% al número de	No hay restricciones a la

	trabajadores extranjeros que las empresas pueden contratar (hasta 1991, era 10%).	afiliación sindical, salvo las legales en cuanto a norma migratoria
REP. DOMINICANA	Sin restricciones	No hay restricciones, pero para el registro sindical se pide el número de identidad de los fundadores, lo que limita la participación de migrantes irregulares. 1
VENEZUELA		

2. Constitución de sindicatos y participación en la conducción

	CONSTITUCION SINDICATOS	PARTICIPACION EN CONDUCCION
ARGENTINA		Los órganos directivos y representativos tienen un cupo máximo de 25% de extranjeros, y el titular de mayor jerarquía y su reemplazante deben ser argentinos.
BRASIL	No hay restricción	Não há ingerência estatal sobre a participação de estrangeiros nos sindicatos e suas diretorias. A possibilidade de um membro de uma categoria profissional se afiliar ou fazer parte da diretoria de um sindicato depende dos termos estabelecidos pelo Estatuto Social da entidade
COLOMBIA	El C.S.T. contemplaba en el Art 384 que no puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto, por lo menos en sus dos terceras partes, por ciudadanos colombianos. La Corte Constitucional declaró inconstitucional este tope, mediante Sentencia C-385 de 2000	El C.S.T contemplaba en el Art 384 que cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos, y en los artículos 388 y 422 que las Juntas o Comitès Ejecutivas no podían estar conformadas en su mayoría por personas extranjeras. La Corte Constitucional modificò el segundo criterio, mediante sentencia C-311 de 2007

COSTA RICA		El artículo 60 constitucional en su párrafo 2 prohíbe a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos
CHILE		No hay restricción
ECUADOR		No existen restricciones legales, pero la mayoría de los estatutos de las organizaciones no lo permiten.
EL SALVADOR		No se lo permite
GUATEMALA	No se permite	Según el Artículo 5 Decreto 13-2001 los miembros del comité ejecutivo deben ser guatemaltecos de origen
HONDURAS		Los artículos 510 y 541-c prohíben que los extranjeros ocupen cargos de dirección sindical.
MEXICO	Los trabajadores mexicanos pueden constituir sindicatos sin autorización de las autoridades laborales competentes, pero para que dicho sindicato tenga personalidad jurídica ante cualquier autoridad es necesario que se registre ante la autoridad laboral, quien dictaminará si se cumplieron los requisitos que establece la ley aplicable y de esta manera otorgar o no el presente el registro sindical.	Existe una limitación tácita para que participen en las juntas directivas.
NICARAGUA	Sin restricciones	No se permite
PANAMA	Los extranjeros pueden ser afiliados a un sindicato. Pero por mandato de la Constitución Política y el Código de Trabajo no pueden formar parte de la junta directiva (ver art. 64 arriba).	No se permite (Constitución)
PERU		No hay restricciones a la participación en conducciones, aunque el sindicalismo no conoce de casos concretos en que se haya aplicado.

REP. DOMINICANA		
VENEZUELA		Los trabajadores extranjeros pueden ser parte de las juntas directivas si tienen más de 10 años de residencia y previa autorización gubernamental.