

UM NOVO DIREITO  
DO TRABALHO PARA  
O MUNDO DE HOJE:  
AMPLIAR A BASE  
E EXPANDIR  
A IMAGINAÇÃO

# LA LUCHA POR LA DIGNIDAD Y LA JUSTICIA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LOS ESTADOS UNIDOS: EL CASO DE LA NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE Y EL MODELO DEL CENTRO DE TRABAJADORAS

Carlos Piñeyro Nelson  
doctor en sociología por la  
NSSR. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4294-9383>

Data de submissão:  
11/02/2021  
Data de aceite:  
27/05/2021

Lutando pela dignidade e justiça das trabalhadoras domésticas nos Estados Unidos: o caso da National Domestic Workers Alliance e o modelo do centro do trabalhadoras

## RESUMEN

Este artículo discutirá cómo las trabajadoras del hogar en los Estados Unidos llevan años movilizándose por tener derechos laborales y cambiar la noción de que el trabajo del hogar no es un “trabajo verdadero”. Se expondrá y discutirá cómo la creación de leyes para las trabajadoras del hogar en EE. UU. ayuda a que éstas generen una identidad colectiva que propicia una mayor participación política. Dicha acción ha sido encaminada por la *National Domestic Workers Alliance*. También se discutirá el modelo del centro de trabajadores (worker



centers) seguido ampliamente por este sector laboral. Con ello se analizarán las capacidades disruptivas (el poder simbólico), ideológico y estructural que las trabajadoras del hogar tienen en EE. UU., así como una revisión crítica a los centros de trabajadores, la forma en que toman decisiones y el financiamiento obtenido.

**Palabras clave:** Trabajadoras del hogar. Leyes. Movimiento. Centro de trabajadoras.

## Resumo

Este artigo discutirá como as trabalhadoras domésticas nos Estados Unidos vêm se mobilizando há anos para ter direitos trabalhistas e para mudar a noção de que o trabalho doméstico não é um “trabalho de verdade”. Será apresentado e discutido como a criação de leis para trabalhadoras domésticas nos Estados Unidos as ajuda a gerar uma identidade coletiva que incentiva uma maior participação política. Esta ação foi liderada pela National Domestic Workers Alliance. O modelo dos centros de trabalho, amplamente seguido por este setor de trabalho, também será discutido. Serão analisadas as capacidades disruptivas simbólicas, ideológicas e estruturais) de poder que as trabalhadoras domésticas têm nos EUA, bem como um poder crítico revisão dos centros de trabalhadores, da forma como tomam decisões e dos financiamentos obtidos

**Palavras-chave:** Trabalhadoras domésticas. Leis. Movimento. Centro de trabalhadores.

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo reproductivo, entendido como aquel encargado de las actividades diarias desarrolladas en el hogar para mantener con vida a las personas que lo habitan, como la preparación de comida, la limpieza del hogar, la socialización de los hijos y el cuidado de sus miembros<sup>1</sup>, ha sido históricamente desdeñado. Ello se debe a que se le entiende como no esencial, fácil, sucio y no productivo, es decir, no produce ninguna mercancía ni le da valor agregado a algo.<sup>2</sup>

Sin embargo, sin el trabajo reproductivo, los trabajadores y el resto de quienes participan en la cadena productiva (jefes, dueños, vendedores, repartidores, etc.) no podrían encontrarse en condiciones para laborar. En otras palabras, sin el trabajo reproductivo, la fuerza de trabajo, el ingrediente esencial para que el capitalismo funcione,

<sup>1</sup> GLENN, 1992, p.1; FEDERICI, 2012, p.31.

<sup>2</sup> MIES, 2014, p. 45-48; ROMERO, 2002, p.51.

no podría hacerlo<sup>3</sup> Aún así, el trabajo del hogar sigue siendo despreciado y minimizado. Estas nociones sociales hacen que dicha labor sea no remunerada y entendida como una obligación de las mujeres y, si es pagada, ésta sea muy baja y sin derechos laborales.

No obstante, el trabajo del hogar remunerado es una de las principales fuentes laborales para muchas mujeres. Existen por lo menos 67 millones de trabajadores del hogar en el mundo, 80% de los cuales son mujeres. Eso significa que una de cada 25 trabajadoras en el planeta es una empleada del hogar.<sup>4</sup> Del total mundial, casi 23% son inmigrantes. En Norteamérica esta cifra se eleva considerablemente: del total de trabajadoras del hogar, poco más del 70% son inmigrantes<sup>5</sup> En Estados Unidos, 78% nacieron fuera de dicho país. Más aún: 60% del total de trabajadoras del hogar en EE. UU. son Latinas. La gran mayoría son de origen latinoamericano y caribeño. Sobresalen las trabajadoras de origen mexicano.

La convención 189 de la Organización Internacional del trabajo define trabajo doméstico como aquel trabajo realizado en uno o varios hogares. Por ende, una trabajadora del hogar es aquella que es contratada para realizar dichas labores en una casa particular (ILO2, artículo 1). La *National Domestic Workers Alliance*, la principal agrupación articuladora de trabajadoras del hogar en Estados Unidos, define tres subcategorías de trabajadoras del hogar: las niñeras (*nannies*), las limpiadoras de casa (*housecleaners*), y las acompañantes (*caregivers*, quienes cuidan a personas con enfermedades crónicas, necesidades especiales y adultos mayores -NDWA3). Seguiremos esta última definición.<sup>6</sup>

Cuatro características hacen de este sector uno de los más explotados del mundo: las empleadas suelen trabajar aisladas de otras trabajadoras y en espacios fuera del “ojo público”, como son las casas particulares; el trabajo requiere de un esfuerzo físico y emocional; en casi todos los países este trabajo no está regulado por lo que

<sup>3</sup> FEDERICI, 2012, p.31; GOTTFRIED and CHUN, 2018, p.998.

<sup>4</sup> ILO1

<sup>5</sup> ILO, 2015, p.22.

<sup>6</sup> Usaremos indistintamente trabajadora del hogar o trabajadora doméstica. Ello, porque para las trabajadoras latinas en EE. UU., el uso de la palabra “doméstica” en español contiene un significado peyorativo y por ello lo rechazan. En inglés, sin embargo, el uso de *domestic worker* es reivindicado por las mismas trabajadoras. Por ello aparecerán estos dos términos a lo largo del artículo.

dichas trabajadoras no gozan de derechos laborales; y, como menciona, dicha labor no se considera un “verdadero” trabajo.<sup>7</sup> Los esfuerzos organizativos dentro de las trabajadoras del hogar son, por lo mismo, de una mayor complejidad que otros sectores laborales. Sin embargo, en todo el mundo existen trabajadoras del hogar organizándose para mejorar sus condiciones de vida.

Este artículo discutirá el movimiento de trabajadoras del hogar en los Estados Unidos. Se analizará cómo la *National Domestic Workers Alliance* busca crear una identidad colectiva que de orgullo a las trabajadoras, incentivando así su participación política. Ello lo ha hecho mediante la aprobación de leyes a favor de las trabajadoras del hogar. Por otro lado, se discutirá el modelo organizativo conocido como centros de trabajadores (*worker centers*) utilizado hoy día por muchas agrupaciones del movimiento de trabajadoras del hogar en Estados Unidos.

Este artículo está basado fuentes secundarias y en la observación participante realizada en la ciudad de Nueva York en 2009 con *Domestic Workers United* (en el 2014 con la *New Immigrant Community Empowement*<sup>8</sup> y de mayo a noviembre de 2017 en la oficina de Nueva York de la *National Domestic Workers Alliance*<sup>9</sup>. Los tres grupos siguen el modelo de *worker centers*.

El artículo está dividido en seis partes. La primera es un recuento histórico de 1930 a la fecha del movimiento de trabajadoras del hogar en los Estados Unidos. En esta parte se explicará el desprecio institucional hacia este gremio y el cambio demográfico ocurrido en este sector. El segundo apartado trata sobre la *National Domestic Workers Alliance*. En la tercera sección se discutirá el uso de la creación de leyes a favor de las trabajadoras como herramienta para formar una identidad política positiva para las trabajadoras. En el cuarto apartado se explica qué es un *worker center* y algunas de las ventajas de este modelo. La quinta sección es un análisis sobre este modelo organizativo. En la sexta parte se discute el poder disruptivo y simbólico del movimiento de las trabajadoras del hogar. La última parte son las consideraciones finales de este texto.

<sup>7</sup> HONDAGNEU-SOTELO, 2007, pp.3-28

<sup>8</sup> PIÑEYRO NELSON Y VARELA HUERTA, 2018.

<sup>9</sup> PIÑEYRO NELSON, 2018 y 2021

## 1. HISTORIZANDO LA RESISTENCIA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN ESTADOS UNIDOS Y EL CAMBIO DEMOGRÁFICO.

Las trabajadoras del hogar en EE. UU. han sido predominantemente mujeres no blancas (*women of color*). El trabajo doméstico puede dividirse en tres períodos: de 1450 a 1860, cuando la mayoría de quienes ejercían estas tareas eran esclavas; de 1870 a 1970, cuando la esclavitud fue abolida en los EEUU, aunque la mayoría de las empleadas siguieron siendo Afroamericanas, pero también mujeres Irlandesas, Polacas, Italianas y Rusas; y de 1970 a la actualidad, siendo mujeres inmigrantes de países del Sur Global, sobre todo del Sudeste Asiático, América Latina y el Caribe<sup>10</sup>. A continuación, haré un bosquejo de la historia de la movilización de trabajadoras domésticas dividida en dos ciclos: de 1930 a 1970, y de 1970 a la actualidad.

Las trabajadoras del hogar fueron excluidas de las dos principales leyes laborales de los Estados Unidos, creadas en la época del New Deal durante el mandato de FD Roosevelt (1933-1945): la *National Labor Relations Act* (NLRA, ley Nacional de Relaciones laborales), y la *Fair Labor Standards Act* (FLSA, Ley de Buenas Prácticas Laborales<sup>11</sup>. La primera otorga el derecho a las trabajadoras a sindicalizarse y negociar colectivamente. La FLSA establece el derecho a un salario mínimo y al pago de tiempo extra, entre otras consideraciones<sup>12</sup>.

A pesar de ser excluidas de las leyes federales, las trabajadoras del hogar se organizaron para exigir su inclusión dentro de las mismas: el Sindicato de Trabajadoras Domésticas (*Domestic Workers Union*, 1934-1950) tuvo como principal objetivo incluir a las trabajadoras del hogar en las leyes federales<sup>13</sup> (). Otras organizaciones de empleadas del hogar, como el Club de Ninguna Parte (*The Club from Nowhere*) y el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas (*National Domestic Workers Union of America*, NDWUA) se movilizaron en el sur de Estados Unidos apoyando el movimiento por los derechos civiles para afroamericanos (1954-1968). Ambos grupos se enfocaron en hacer trabajo de base. Empero, la NDWUA también se enfocó en incorporar a las trabajadoras del hogar en el FLSA, algo que no lograron.

<sup>10</sup> ROGERS, 1990; DOMESTIC WORKERS UNITED, DATA CENTER, 2006, p.3; ILO, 2015, p.22.

<sup>11</sup> NADASEN, 2012 y 2015.

<sup>12</sup> Los trabajadores agrícolas también fueron excluidos de estas leyes (NLRB, 1935).

<sup>13</sup> NADASEN, 2015.

A pesar de la imposibilidad de conseguir ser incorporadas a las leyes laborales federales, las trabajadoras del hogar siguieron organizándose para exigir sus derechos. En 1969 se llevó a cabo la primera convención nacional de trabajadoras del hogar. En ella se fundó la Asociación Americana de Técnicas del Hogar (*Household Technicians of America* (HTA), la primera organización a nivel nacional. Durante años desarrollaron una campaña por ser reconocidas dentro de la FLSA. En 1974 lograron que las cuidadoras pagadas por el Estado fueran incorporadas para tener derecho a un salario mínimo. Las cuidadoras de adultos y enfermos contratadas por las familias, las niñeras, y quienes vivían en las casas donde trabajaron quedaron excluidas. Más aún, no se crearon mecanismos que explicaran, promovieran, y sancionaran a quienes violaran esta ley<sup>1415</sup>). Es importante mencionar que todos estos logros fueron encabezados mayoritariamente por afroamericanas, quienes obtuvieron los beneficios de esta movilización. Sin embargo, a partir de la década de los setenta del siglo pasado, la composición demográfica de las trabajadoras del hogar cambió de manera importante.

En la década de 1970 se dio una suerte de parálisis en el movimiento de las trabajadoras del hogar. Esto se debió al cambio ocurrido en la composición de su fuerza de trabajo: a partir de esta década, en gran parte debido al movimiento por los derechos civiles, las afroamericanas comenzaron a acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y menos explotados, como oficinistas, recepcionistas, secretarias, etc. La necesidad de tener trabajadoras del hogar, empero, no cesó. Así, se necesitó conseguir mano de obra de otro lado para enfrentar este cambio. Por ello, la contratación de mujeres inmigrantes del llamado Sur Global, principalmente de América Latina, en particular mexicanas y centroamericanas, del Caribe, y del Sudeste Asiático, aumentó drásticamente. Esta tendencia continúa hoy día: 78% de las trabajadoras del hogar nacieron fuera del país, 60% de ellas de Latinoamérica (ver tabla 1). Se calcula que en

<sup>14</sup> NADASEN, 2012, p.85-86.

<sup>15</sup> En el 2015 las cuidadoras al servicio del Estado fueron incorporadas claramente al FLSA. Eso significa que se les debe de pagar por los menos el salario mínimo (éste varía dependiendo cada estado) y horas extras después de laborar por más de 40 hrs. en una semana. Las cuidadoras contratadas de forma privada, las niñeras y las limpiadoras de casa siguen estando fuera de estas leyes. Para una explicación detallada de esta ley, ver SABATINO AND NEWMAN (2015). Es importante mencionar que hoy día las cuidadoras contratadas por el Estado suelen ser afroamericanas, lo cual significa que son ciudadanas estadounidenses. Este no suele ser el caso de las niñeras y de las limpiadoras de casa, mayoritariamente migrantes indocumentadas.

la actualidad existen por lo menos 1.8 millones de trabajadoras del hogar en este país<sup>16</sup>

Tabla 1. Perfil demográfico de las trabajadoras del hogar en EE. UU.

<b>Ocupación</b>	
Limpiadoras de casa	61%
Niñeras	25%
Cuidadoras	14%
<b>Sexo</b>	
Mujer	97%
Hombre	3%
<b>Raza/etnicidad</b>	
Blancas	23%
Negras	9%
Latinas	60%
Asiáticas/otra	9%
<b>Lugar de origen</b>	
Nacidas en EEUU	22%
Nacidas fuera de EEUU	78%
<b>Ciudadanía</b>	
Ciudadanas	34%
No ciudadanas	66%
<b>Estatus migratorio</b>	
Migrantes documentadas	53%
Migrantes indocumentadas	47%
<b>Tipo de trabajadora</b>	
De planta	11%
De entrada por Salida	89%

Información tomada de THEODORE ET AL, 2019, p.11.

El cambio demográfico generó un reacomodo en las organizaciones de trabajadoras del hogar. Algunas desaparecieron, otras tuvieron que adaptarse a las nuevas condiciones que la nueva fuerza de trabajo implicaba, en particular el estatus indocumentado de muchas de ellas, el no hablar inglés y el provenir de otras culturas. Esto es importante de recordar cuando se piense en los procesos de movilización y resistencia que las trabajadoras del hogar hoy día llevan a cabo en EE. UU. y la relación de las trabajadoras del hogar con los sindicatos estadounidenses.

<sup>16</sup> UNITED WORKERS CONGRESS.

Desde el New Deal, las grandes centrales sindicales han tenido una relación ambigua con los inmigrantes, en particular con las trabajadoras del hogar. Por un lado, hay quienes establecen que la *American Federation of Labor* (AFL) siempre tuvo una actitud reacia a abrirse a las y los trabajadores migrantes<sup>17</sup> mientras que la *Congress of Industrial Organizations* (CIO), creada en 1935, siempre tuvo una postura de apertura para ellas y ellos<sup>18</sup>). Estas dos agrupaciones se fusionaron en 1955, creando la AFL-CIO, la confederación de sindicatos más grande del país. Dicha organización ha tenido periodos antiinmigrantes<sup>19</sup>), como agrupaciones de la misma central que han organizado de manera muy efectiva a trabajadores migrantes en los últimos años<sup>20</sup>.

Si bien han existido sindicatos importantes como el *Service Employees International Union* (SEIU) que han organizado a cuidadoras que laboran como parte del sistema de salud pública<sup>21</sup>, el grueso de los sindicatos no ha buscado aliarse con las trabajadoras del hogar. En primer lugar, porque las consideran un sector “inorganizable”<sup>22</sup> dada la poca densidad de trabajadoras existente en cada espacio laboral. En segundo lugar, el desdén aumentó cuando este sector se compuso mayoritariamente por migrantes que, a su vez, coincidió con el desplome del sindicalismo en EE. UU.; debido al proceso de desindustrialización estadounidense, de 1979 a 1996 43 millones de empleos dejaron de existir.

Así, el porcentaje de sindicalizados decreció dramáticamente; en 1954 el 39% de los empleados en el sector privado estaba sindicalizado. Para el 2012, sólo el 6.6% formaba parte de un sindicato<sup>23</sup>. Con la flexibilización laboral ocurrida en este lapso, tanto trabajadores sindicalizados como no sindicalizados empezaron a ganar menos con el afán de mantener su empleo. En este contexto, los inmigrantes, sobretudo los indocumentados, eran vistos como una amenaza a los trabajadores estadounidenses por su aceptación a menores salarios por el mismo trabajo que los trabajadores sindicalizados.

<sup>17</sup> BRIGGS JR., 2004.

<sup>18</sup> COHEN, 2009.

<sup>19</sup> BRIGGS JR., 2004.

<sup>20</sup> MILKMAN; OTT, 2014; WALDINGER ET AL 1998.

<sup>21</sup> BORIS and KLEIN, 2012

<sup>22</sup> NADASEN, 2015, p.17-57.

<sup>23</sup> CLAWSON, 2003, p.14; FINE, 2006, p. 33; MILKMAN, 2014.

Sin posibilidades de sindicalizarse, con poco o nulo interés de la mayoría de los sindicatos a trabajar con ellas, las trabajadoras del hogar han seguido dos rutas para mejorar su situación: obtener reformas laborales a nivel estatal para ser reconocidas como trabajadoras, y el trabajo de base. Ahora pasaremos a describir la primera de estas estrategias y a la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar, quien ha jugado un papel básico en su implementación.

## 2. LA NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE

La *National Domestic Workers Alliance* (NDWA, Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar, la Alianza), fue fundada en el 2007, y actualmente agrupa 58 organizaciones de base e independientes en 17 estados del país (NDWA, 2021). A su vez, la Alianza ha creado cuatro capítulos propios (Nueva York, Atlanta, en Georgia, Durham, en Carolina del Norte, y Seattle, en el estado de Washington). Además, tiene 6 capítulos de *We Dream in Black*, “Soñamos en Negro”, que es un espacio dedicado exclusivamente para trabajadoras del hogar afrodescendientes (afroamericanas, afrocaribeñas, africanas) y sus necesidades dado su origen racial, y como una forma de seguir reconociendo el legado de las trabajadoras del hogar del anterior ciclo de movilización.

Tres de estos capítulos (Georgia, New York, Carolina del Norte) están entrelazados con los capítulos que NDWA tiene en esos estados, mientras que otras tres (Florida, Massachusetts y Texas) sólo desarrollan actividades encaminadas a trabajadoras afrodescendientes. Si bien las organizaciones afiliadas a la Alianza gozan de independencia de ésta (elaboran sus agendas políticas y acciones a seguir), la NDWA actúa como un ente coordinador del movimiento de trabajadoras del hogar en Estados Unidos; organiza los congresos nacionales desde donde se decide la agenda de la Alianza.

Elabora y participa en coaliciones multisectoriales para avanzar su agenda y sus reivindicaciones, como la de género (#Metoo), por la justicia racial (*Black Lives Matter*), por los derechos de los migrantes (*We Belong Together*), y sectoriales (*Caring Accross Generations*, para avanzar una agenda legislativa benéfica para las cuidadoras<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> PIÑEYRO NELSON, 2021.

También ha desarrollado una aplicación para teléfonos inteligentes llamada Alia. Esta sirve para que las limpiadoras de casa tengan acceso a un seguro médico y a días pagados por enfermedad<sup>25</sup>

A su vez, NDWA provee de asistencia técnica y económica para ciertas campañas locales. Una de las más importantes ha sido la movilización para que las trabajadoras del hogar sean reconocidas legalmente. Hasta ahora, la Alianza ha apoyado distintas leyes y reformas legislativas a nivel estatal. La mayoría de las veces han sido las organizaciones afiliadas a la NDWA quienes desarrollan el mayor nivel de organización, cabildeo, y presión para que éstas sean aprobadas. La Alianza suele apoyar estos esfuerzos con su equipo legal, con campañas mediáticas, desarrollando los liderazgos locales, y con sus contactos políticos.

Hasta ahora, han sido aprobadas legislaciones estatales en Nueva York, Hawai, Connecticut, California, Illinois, Massachusetts, Oregon, Nevada, Nuevo Mexico, y en la ciudad de Seattle¿Por qué ha sido la vía legal una de las mayores apuestas de la Alianza?<sup>26</sup>

## 2. LA BÚSQUEDA POR EL RECONOCIMIENTO ESTATAL Y LA CREACIÓN DE UNA IDENTIDAD COLECTIVA POSITIVA

La actual ola de movilizaciones de las trabajadoras del hogar inició en la década del 2000. En particular, la Ciudad de Nueva York fue el epicentro de esta agitación. *Domestic Workers United* (DWU, Trabajadoras de Casa Unidas) lideró una campaña que duró más de seis años por conseguir que el congreso del estado de Nueva York aprobara una ley para las trabajadoras del hogar. Fundada en el 2000, su estrategia fue múltiple: protestas fuera de las casas de empleadores abusivos (escraches); una amplia difusión mediática de la situación de las condiciones de explotación de las empleadas; investigaciones propias y/o hechas en conjunto con académicas para plantear desde su punto de vista la situación del trabajo del hogar en la ciudad, así como sus propuestas de cambio legislativas; un intenso cabildeo para impulsar la propuesta de ley (DWU y sus aliados fueron más de 30 veces a la capital del estado, Albany, para hablar con diputados y

<sup>25</sup> SANTIAGO and PIÑEYRO, en prensa.

<sup>26</sup> PIÑEYRO NELSON, 2021.

senadores),<sup>27</sup> y la formación de una gran coalición de organizaciones políticas, sindicales, comunitarias, religiosas, de migrantes y de políticos apoyando la iniciativa.<sup>28</sup>

En 2010 el entonces gobernador Patterson hizo oficial la primera ley para trabajadoras del hogar en la historia de los Estados Unidos. La ley establece:

El pago de por lo menos el salario mínimo acordado para cada región del estado.

El pago y medio de horas extras después de haber trabajado 40 horas por semana, o 44 horas si se vive en el lugar de trabajo.

Un día de descanso por siete laborados, o el pago extra por no descansar. Tres días de descanso pagados, por cada año trabajado.

La creación de una cláusula en la *Human Rights Law* para que se proteja a las empleadas que sufran acoso sexual o discriminación racial.<sup>29</sup>

Los mismos derechos en materia de discapacidad laboral que el resto de los trabajadores.

Un estudio por parte del *Commissioner of Labor* (el Comisionado del Trabajo) para analizar el extender el derecho de negociación colectiva de un contrato para trabajadoras domésticas<sup>30</sup>.

Como ya se mencionó, después de la aprobación de la ley en NY, le siguieron otras en los estados de Hawai, Connecticut, California, Illinois, Massachusetts, Oregon, Nevada, Nuevo Mexico, y en la ciudad de Seattle. Si bien la mayoría de las otras leyes estatales otorgan los mismos o más derechos que la de Nueva York, como el derecho a tener un contrato escrito, ser notificadas con dos semanas de antelación si van a ser despedidas, más días de descanso, la de Nuevo Mexico sólo incorporó el derecho a el salario mínimo<sup>31</sup> Salvo en la creación de las leyes en Hawai, Oregon y Nevada, la NDWA, junto con sus organizaciones afiliadas y otros grupos aliados, fue quien se movilizó para que estos cambios legislativos sucedieran.

<sup>27</sup> En EEUU los congresos locales cuentan con las dos cámaras legislativas.

<sup>28</sup> PIÑEYRO NELSON, 2010, GOLDBERG, 2014, y DWU.

<sup>29</sup> La *Human Rights Law* es una ley del senado neoyorkino en materia de derechos humanos. Como hemos visto, históricamente, los trabajadores agrícolas y domésticas han sido excluidos de las legislaciones laborales. La petición es que las trabajadoras de casa sean incorporadas a ella. En el caso de la cláusula sobre acoso, ésta ya ha sido incorporada.

<sup>6</sup> Entrevista con Rocio Avila, Coordinadora de políticas laborales de NDWA. 7 de marzo de 2018

<sup>30</sup> NY LABOR DEPARTMENT, 2010.

<sup>31</sup> PINEYRO NELSON, 2021.

El problema con casi todas estas leyes es que, además de ser diferentes en cuanto a los derechos que se reconocen a las trabajadoras del hogar, la mayoría carecen de mecanismos para hacer valer la ley<sup>32</sup> Así, la principal crítica a esta estrategia ha sido los nullos “dientes” de estas reformas legales, es decir, los mecanismos institucionales para que una empleada pueda fácilmente interponer una queja por violación a sus derechos ante las instancias correspondientes (Secretaría del Trabajo y/o de derechos humanos estatales) donde existe una ley que las proteja, o pedir una revisión hacia sus condiciones de trabajo. Si bien las secretarías tienen inspectores, suelen ser insuficientes y poco sensibles a las problemáticas de las trabajadoras del hogar<sup>33</sup>. Si esto es algo que la mayoría de los grupos de trabajadoras del hogar y la Alianza reconocen, ¿por qué han impulsado esta estrategia tan intensamente? La respuesta es: para generar una identidad colectiva positiva en las trabajadoras del hogar.

Las campañas por crear o modificar leyes estatales en pro de las trabajadoras del hogar han buscado cambiar las percepciones sociales sobre el trabajo reproductivo y de quienes se dedican a esto. Como mencionamos anteriormente, el trabajo del hogar suele entenderse como una labor sucia, fácil, y denigrante <sup>34</sup>(a su vez, hay una percepción de que las trabajadoras siempre están dispuestas a esforzarse cuanto sea necesario por el bienestar de sus empleadores)<sup>35</sup>, y obtener un bajo salario por su esfuerzo<sup>36</sup> o son concebidas como mujeres deshonestas, a la búsqueda de sacar ventaja de cualquier forma sobre quienes las contratan<sup>37</sup>.

El reconocimiento jurídico de los derechos de las trabajadoras del hogar ayuda a desinvisiblezlas. Simbólicamente, les da una identidad institucional, una que va en contra de eufemismos como la “que me ayuda”, la “chacha”, la “sirvienta”, las cuales son usadas para oscurecer la relación laboral que existe entre estas empleadas y sus empleadores. En otras palabras, la legitimización del aparato estatal convierte a las trabajadoras del hogar en *trabajadoras*,

<sup>32</sup> PIÑEYRO NELSON, 2021.

<sup>33</sup> PIÑEYRO NELSON, 2021.

<sup>34</sup> BORIS and KLEIN, 2012; HOOKS, 2015, p.84-85; MAY,2011, p.72-105.

<sup>35</sup> NADASEN, 2015, p.11.

<sup>36</sup> HOOKS, 2015, p.84-85.

<sup>37</sup> MAY, 2011, pp.17-42.

es decir, en empleadas con derechos y obligaciones. Las convierte en sujetas políticas que pueden demandar y pelear porque sus derechos sean reconocidos y respetados. Como dice Anastasia Cuna, una inmigrante afrodescendiente de Mozambique parte de Matahari, una organización de Boston, Massachusetts, afiliada a la Alianza: “Por muchos años fui una niñera sin obtener el pago de horas extra por mi trabajo. Luego me hablaron de que la ley de trabajadoras del hogar me da el derecho de cobrar esas horas extra y a ser pagada el salario mínimo ¡Fue la primera vez que escuché que como niñera tengo esos derechos!”<sup>38</sup>

Los vínculos afectivos que se pueden desarrollar entre las trabajadoras del hogar y las familias con las cuales laboran puede ser usado en contra de las empleadas. Algunos empleadores se aprovechen de dichos vínculos para no pagar lo debido y no otorgar prestaciones. Gayum and Ray (2010) denominan “la retórica del amor” a esos discursos del “eres como de la familia”, “los niños te quieren tanto (¿puedes cuidarlos una hora más en lo que llevo?)”, utilizados por algunos empleadores para obtener trabajo gratis. Laura, una niñera mexicana de mediana edad, explica cómo este mecanismo puede ser usado por parte de algunos empleadores para explotar a las trabajadoras del hogar:

Con la primera familia que trabajé, como me encariñé mucho con los niños, este, ellas [las empleadoras] me decían “los niños te quieren ver” y me los traían a la casa. Entonces ellas me decían “nos vamos a cortar el pelo” y se iban seis horas para cortarse el pelo, eso no era pagado porque los niños me querían ver y yo quería ver a los niños, pero entonces como yo soy una persona muy ocupada, cuando yo no estoy trabajando, es la finca, o a veces estoy yendo a la escuela, yo casi en mi casa llevo solamente a dormir. Entonces, a veces estaba mi hija, entonces a veces sin avisar, llegaban, tocaban mi puerta y mi hija la de 26 años abría la puerta y decía “¿qué pasó?”, “oh que, los niños quieren ver a tu mami”, “pero mi mami no está”, “okey vamos a cortarnos el pelo o vamos a comprar un café ¿te los podemos dejar un ratito?” entonces estaban como abusando eso, entonces mi hija un día le dijo “okey, yo te los cuidé tal día, fueron 4 horas, el otro día fueron 6 horas y este otro”, entonces le hizo una cuenta como de 30 horas y mi hija le dijo “me debes tanto”. Entonces ellas se quedaron como guau, y le pagaron, sí le pagaron.

<sup>38</sup> POO, 2020.

A mí no me pagaban, a mí me traían los niños, me los dejaban, [...]lo que pasa es que después te conviertes en familia, después es como una relación, entonces hasta los niños te quieren tanto [...] (entrevista realizada el 13 de noviembre de 2017).

El tener derechos laborales ayuda a limitar la explotación que muchas trabajadoras del hogar sufren mediante el uso de “la retórica del amor” antes descrita. Marisol, una niñera mexicana de 24 años, con 14 años viviendo en Nueva York y miembro de una cooperativa, explica cómo el tener un marco legal ayuda a poner un alto a esto:

Como ya te dicen que “eres de la familia” ya te sientes comprometido (sic). Algo que enseñamos en la cooperativa es que negocios son negocios, “yo te puedo querer muchísimo y adorar a tu hijo, pero, así como tú quieres lo mejor para tu hijo yo quiero lo mejor para mi familia” [...]. Y ahora que estoy en la organización mi perspectiva es diferente: si una persona te quiere va a valorar tu tiempo, tu persona y tu familia. Entonces, si yo le exijo un aumento no le estoy faltando al respeto, *es porque de ley me pertenece* [...] (entrevista realizada el 10 de noviembre de 2017, énfasis añadido).

La búsqueda por obtener leyes estatales y nacionales que reconozcan y formalicen a las trabajadoras del hogar sigue siendo una demanda central de la Alianza y de muchas otras agrupaciones. Sin embargo, no es el único foco organizativo. El trabajo de base ha sido el otro pilar del movimiento de trabajadoras del hogar en Estados Unidos. Ahora pasaremos a explicar y discutir esta otra parte del movimiento.

#### 4. LOS *WORKER CENTERS*: UNA DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO DE BASE DENTRO DEL MOVIMIENTO

Ante la imposibilidad de tener un sindicato, la mayoría de los grupos de trabajadoras del hogar han optado por seguir dos modelos organizativos: los centros de trabajadores (*worker centers*) y las cooperativas. Tan solo en la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar, alrededor de la mitad de sus 58 organizaciones afiliadas son centros de trabajadores.<sup>39</sup> Debido al impacto que este modelo tiene en la NDWA, analizaremos sólo esta forma organizativa.

<sup>39</sup> Es importante mencionar que existen muchas otras organizaciones en todo el país que no son parte de la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar. Muchas son cooperativas, como Sí Se Puede! En NY, Yolo Eco-Clean Cooperative en California. La más grande cooperativa de cuidadoras en los Estados Unidos, la Cooperative Home Care Associates, tampoco es parte de la Alianza. Tiene más de 1,000 miembros y ganancias anuales por más de 40 millones de dólares (ILO5).

Los *worker centers* (WC, centro de trabajadores CT), empiezan a aparecer en EE. UU. desde la década de 1970, pero es a mediados de 1990 cuando se expanden por el país, pasando de 20 en dicha época, a 214 en el 2013<sup>40</sup> (Existen diferencias entre los centros de trabajadores, pero también hay una serie de características que la mayoría comparten:

- 1) Son organizaciones híbridas (combinan distintas estrategias y tácticas de distintos movimientos sociales, organizaciones de base, sindicatos, etc.).
- 2) Proveen servicios para los trabajadores más explotados, tanto prácticas (clases de inglés y computación), como de representación de sus miembros (asesorías legales, intermediación con agencias gubernamentales u otras organizaciones, como bancos para que migrantes indocumentados puedan abrir cuentas).
- 3) Promueven y defienden a trabajadores inmigrantes (llevan a cabo investigaciones sobre las condiciones laborales de éstos, trabajan en conjunto con agencias estatales para monitorear los espacios de trabajo donde se localizan la mayoría de los migrantes, proponen y cabildean leyes laborales proinmigrantes, y llevan a juicio a patrones abusadores).
- 4) Capacitan a sus integrantes y demás trabajadores con herramientas analíticas y medios con los cuales puedan movilizarse y demandar mejores condiciones laborales. También buscan desarrollar liderazgos provenientes de sus miembros/as.
- 5) Organizan a los trabajadores de manera comunitaria, por gremio, o mezclando sectores laborales.
- 6) Tienen una fuerte identificación racial y étnica (los une más su condición de inmigrantes, a veces de un mismo país, que su tipo de trabajo).
- 7) Buscan tomar decisiones democráticamente, incluyendo a los miembros/as y al personal pagado, aunque hay diversas modalidades y niveles de participación<sup>41</sup>.

<sup>40</sup> FINE, 2006, pp.8-11; MILKMAN, comunicación personal con Janice Fine, 2014, p. 2.

<sup>41</sup> Hay desde los usan una democracia directa y sus miembros toman las decisiones, otros donde hay una junta externa que tiene mucha injerencia en el rumbo de la organización, otras donde hay una mezcla de participación de los miembros/as, el personal pagado y la junta directiva. A pesar de esta diversidad de formas, la mayoría de los centros de trabajadores busca, de una u otra forma, darle un papel importante a sus afiliados en la toma de decisiones. Para analizar las diferentes formas en la toma de decisiones diversos centros de trabajadores toman, ver FINE, 2006; GORDON, 2006; MILKMAN, BLOOM and NARRO, 2010, y MILKMAN and OTT, 2014.

8) Tienen un enfoque global (buscan tener solidaridad con otros trabajadores en el mundo, muchas veces dentro de los países de origen de los migrantes, y analizan los impactos que la globalización ha tenido en las economías nacionales y mundial).

9) Suelen tener una agenda amplia (hacen trabajo en cuestiones de vivienda, reforma migratoria, acceso a la salud y para mejorar las condiciones laborales de los inmigrantes).

10) Propician coaliciones con otros sectores y organizaciones (iglesias, instancias gubernamentales, otros centros de trabajadores, organizaciones comunitarias, políticos y funcionarios públicos).

11) Son organizaciones pequeñas, con pocos miembros/os y una alta rotación de éstos y éstas.

12) Su personal pagado suele tener un alto nivel educativo y provienen de otras organizaciones y movimientos sociales.

Dependen económicamente de donaciones por parte de organizaciones filantrópicas.<sup>42</sup>

La mayoría de los WC de trabajadoras del hogar se han enfocado en capacitar a sus afiliadas en términos de mejores prácticas en el espacio de cuidado (qué químicos usar, cómo tratar a los niños, qué hacer en caso de que un enfermo tenga un problema médico, etc.), conocer y saber ejercer sus derechos (a las cuántas horas de trabajo les deben de pagar tiempo extra, cómo poner una queja contra un empleador abusador, cuánto es lo mínimo que deben ganar, etc.).<sup>43</sup> La oficina en Nueva York de la NDWA funciona como un centro de trabajadoras.

Además de ser un espacio de intermediación y defensa de los derechos de las trabajadoras migrantes, la recuperación de sueldos caídos es uno de sus principales logros. Tan solo *Domestic Workers United*, logró recuperar \$450,000 dólares en salarios no pagados.<sup>44</sup> Damayan, un centro de trabajadoras filipinas radicada también en Nueva York, ha recuperado más de \$850,000 para decenas de trabajadoras. En estos casos, este monto cubre horas extras no pagadas<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> FINE, 2006, pp.12-14; MILKMAN, 2010, pp. 8-9 y 2014, p.19.

<sup>43</sup> PIÑEYRO NELSON 2018, 2021; PIÑEYRO NELSON y VARELA HUERTA, 2018.

<sup>44</sup> POO, 2011.

<sup>45</sup> DAMAYAN, 2017.

La mayoría de las veces, las organizaciones demandan, o amenazan demandar, a los empleadores que no pagaron los sueldos de las trabajadoras. Con ello logran recuperar algo o todo el monto debido a la trabajadora. Es importante mencionar que la ley en materia de salarios robados en Estados Unidos aplica independientemente del estatus migratorio de la persona afectada.

Los centros de trabajadores suelen ser reconocidos por las comunidades de las cuales son parte y/o representan. Ya sea por la labor organizativa y la promoción de derechos humanos y laborales que llevan a cabo, como es el caso de las enfocadas a las empleadas del hogar. Mucha gente acude a estos centros para capacitarse o tomar los cursos ofrecidos generalmente gratuitos. Sin embargo, la mayoría de los WC son vistos como lugares donde los trabajadores pueden acudir cuando tienen un problema laboral o migratorio en curso. Llegan por las coyunturas que se les presentan. Así, quienes acuden a ellos pocas veces se suman a estos grupos de manera permanente.

## 5. UNA MIRADA CRÍTICA AL MOVIMIENTO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EE. UU.

Las trabajadoras y sus organizaciones saben muy bien que, para poder avanzar, o por lo menos mantener lo poco ganado, dependen en mayor medida de sí mismas. Por eso es tan importante para la Alianza y los centros de trabajadoras aumentar el número de “miembras.” De allí el valor que para los *worker centers* tiene el trabajo de capacitación política y profesional otorgado a sus afiliadas. Aunado a estas labores, los centros de trabajadoras son un espacio vital para el movimiento porque en ellos las empleadas del hogar conocen y conviven con otras mujeres iguales a ellas. Este es una de sus funciones más significativas para las trabajadoras; ante el aislamiento que sufren cotidianamente en sus espacios laborales, o ante el temor a ser perseguidas por sus estatus migratorios, poder compartir sus vivencias, sus alegrías y miedos resulta indispensable para poder “recargar las pilas” y seguir hacia delante. Sin embargo, los *worker centers* también tienen varias limitaciones. En particular, la forma de mantenerse económicamente, la retención de trabajadoras, y la toma de decisiones al interior de los mismos.

Los *worker centers* dependen de donaciones. Sin las donaciones privadas, y algunos fondos públicos que algunos reciben, no sobrevivirían. Depender de dinero externo puede volverse una gran limitante por dos razones: mete a las organizaciones en una lógica de buscar, renovar y negociar recursos constantemente. Eso quita tiempo y esfuerzos que se podrían usar en otras actividades. El punto más crítico es la posible interferencia de actores ajenos en las metas y estrategias usadas por los centros de trabajadoras; si el financiamiento de una donante resulta básico para mantener ciertos programas, se intentará retener dicho apoyo económico. Eso puede significar no criticar a ciertos sectores, o no usar ciertas medidas de presión para lograr algunos de los objetivos<sup>46</sup>.

No es sencillo saber qué hacer ante esta situación; en algunos casos, a mayores recursos económicos, mayores posibilidades de desarrollar actividades y talleres, pagar por el traslado de afiliadas a protestas, etc. Por el otro, si estos recursos vienen “etiquetados” políticamente, la visión y el impacto de estas organizaciones se verán limitadas de manera significativa, pujando por cambios que no pongan en cuestión las estructuras que hacen del trabajo del hogar remunerado tan explotable (colonialismo, racismo, patriarcado y capitalismo). Esta discusión, y sus implicaciones prácticas e ideológicas, es larga. Así, existen centros de trabajadores más “reformistas” y otros más “radicales”<sup>47</sup>.

Las trabajadoras del hogar dentro de la NDWA suelen tener una perspectiva más institucional, lo cual no significa no buscar cambios profundos, como la obtención de facto de derechos laborales. El programa Alia, desarrollado para limpiadoras de casa, busca que éstas puedan gozar de días pagados por enfermedad, y tengan acceso a un seguro de gastos médicos<sup>48</sup>, lo cual, para un sector carente de esto, no es menor. Por otro lado, hay centros de trabajadoras como *Domestic Workers United*, fundadora de la Alianza y ahora fuera de la misma, que tienen una visión política mucho más radical, cuestionando el sistema neoliberal y sus impactos en el trabajo reproductivo asalariado<sup>49</sup>. Así, el crisol es vasto en el movimiento, lo cual ha generado tensiones en el mismo.

<sup>46</sup> INCITE!, 2017.

<sup>47</sup> MILKMAN and OTT, 2014.

<sup>48</sup> SANTIAGO and PIÑEYRO NELSON, en prensa.

<sup>49</sup> GOLDBERG, 2014; PIÑEYRO NELSON, 2010

La volatilidad de las miembros de los *worker center* es otro problema. Como se dijo antes, muchas de quienes acuden a estos espacios lo hacen por cuestiones muy concretas (asesorías legales, cursos). Y eso no garantiza se conviertan en afiliadas permanentemente. Parte de esto se debe a los horarios de trabajo de las empleadas del hogar. Las niñeras y cuidadoras suelen tener jornadas laborales de más de ocho horas, e incluso trabajar los fines de semana.

Las limpiadoras de casa, en cambio, suelen tener mucha flexibilidad de horarios lo cual también complica su participación de manera regular. Es, por ende, complicado generar una base robusta de trabajadoras organizadas. Sin embargo, la Alianza y los grupos afiliados a la misma, a pesar de todas estas adversidades, han logrado generar una membresía numéricamente pequeña pero constante, y otra que se incorpora a sus llamados en la medida de sus posibilidades.

La toma de decisiones al interior de una organización o movimiento social ha sido motivo de amplios estudios. El trabajo de McCarthy and Zald (1977) elaboró lo que se conoce como la Teoría de Movilización de Recursos (*Resource Mobilization Theory*, en inglés). Estos autores se preguntaron por el impacto que los donantes de recursos económicos tienen en las organizaciones, qué tanto el personal pagado de una organización, que habitualmente no proviene de las afiliadas de la misma, y tienen otros antecedentes políticos y de clase, toman decisiones por quienes dicen representar.

Franz y Fernandes (2018), se hacen similares preguntas para el caso de las trabajadoras del hogar y cuestionan a los grupos donde las trabajadoras no tienen una participación alta en la toma de decisiones. Para estos autores y autoras, entre mayor poder de decisión tenga el personal pagado por encima de las trabajadoras, las necesidades, intereses, formas y estilos de articulación política de éstas estará menos reflejada, lo cual puede generar tensiones al interior de las organizaciones.

El capítulo en Nueva York de NDWA es un modelo híbrido. Si bien las trabajadoras son escuchadas y consultadas, es el personal profesional, junto con la Alianza a nivel nacional, quienes toman las decisiones. Empero, NDWA ha hecho todo lo posible porque el staff del capítulo en Nueva York esté conformado por trabajadoras. Desde que hice mi trabajo de campo, en el 2017, a la fecha, el staff pagado

tuvo cambios importantes: pasó de ser dirigido por una China-americana de segunda generación, no trabajadora, graduada de una de universidades más prestigiosas estadounidenses, y con un personal pagado conformado por una Mexicoamericana, también de segunda generación y con una licenciatura, también no trabajadora, una niñera inmigrante de Barbados, y una mexicana limpiadora de casa. Hoy día, la oficina está codirigida por Marissa Senteno, la mexicana de segunda generación mencionada, Alison Julien, la niñera de Barbados, y el resto de las posiciones pagadas están ocupadas por trabajadoras del hogar. Así, si bien el capítulo de la Alianza en Nueva York sigue sin tener un mecanismo para la toma de decisiones donde sean las trabajadoras directamente quienes deciden, el staff del mismo está compuesto casi en su totalidad por trabajadoras. Está por verse si a medida que crece el número de afiliadas, se transite hacia un modelo más directo en la toma de decisiones.

Si las estrategias legales y el trabajo de base no han rendido todos los resultados esperados, y los cambios no han sido tan profundos ¿cómo entender estos procesos de lucha? ¿Han fracasado por no lograr cambiar estructuralmente sus condiciones?

## 6. CAPACIDAD DISRUPTIVA Y PODER DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Fox-Piven and Cloward<sup>50</sup> escribieron una obra seminal sobre el análisis de la capacidad de resistencia y transformación de las comunidades de escasos recursos en los Estados Unidos. Concluyeron que los movimientos sociales que lograron avanzar mayormente sus agendas fueron aquellos con mayor capacidad disruptiva, menor institucionalización e intención de insertarse en el aparato estatal. En otras palabras, a mayor capacidad confrontativa, mayor poder político. En el caso de los obreros, el derecho a huelga (o la amenaza de la misma) les daba a estos y a los sindicatos un enorme poder. Silver<sup>51</sup> habla de dos tipos de poder para los trabajadores: el estructural y el asociativo. El primero tiene que ver con la capacidad de poder parar (o amenazar con parar) el proceso productivo. El segundo es la capacidad de autoorganización de los trabajadores en sindicatos, partidos políticos, asociaciones, etc.

<sup>50</sup> FOX-PIVEN AND CLOWARD 1977.

<sup>51</sup> SILVER 2003, p.13.

Este tipo de poderes, no son los únicos que tienen los trabajadores<sup>52</sup>. Chun habla del poder simbólico, entendido como “la capacidad de nombrar, de definir los términos en los cuales el mundo social es percibido, evaluado y en cómo se actúa dentro del mundo social.”<sup>53</sup> De igual manera, las trabajadoras tienen lo que llama poder ideológico: el poder de los grupos subordinados para oponerse a las ideologías dominantes y plantear intereses distintos al de los grupos hegemónicos<sup>54</sup> ¿Qué capacidad disruptiva y qué tipo de poder tienen las trabajadoras del hogar en los EE. UU.?

A primera vista, las trabajadoras del hogar tienen poca capacidad disruptiva y poder estructural. Al no poder sindicalizarse, y por ende no poder negociar colectivamente, no pueden “parar” una industria. Si sumamos lo difícil que es organizar a este sector por desarrollarse en espacios aislados, privados, y la baja densidad de trabajadoras en un mismo lugar, más el estatus de inmigrantes indocumentadas, la posibilidad de articularse baja aún más. Aunado a esto está la noción en vastos sectores sociales de que el trabajo del hogar no es un “trabajo verdadero”<sup>55</sup> es decir, un trabajo no especializado el cual puede ser hecho por cualquiera, en especial las mujeres<sup>56</sup>. Ello dificulta obtener un apoyo social a sus demandas.

Por otro lado, muchas de las trabajadoras tienen que ser “convencidas” que no es natural la inequidad estructural de su trabajo<sup>57</sup>. Entonces, ¿cómo las empleadas del hogar crean legitimidad laboral (*occupational legitimacy*)<sup>58</sup> en una sociedad que no reconoce el valor de su trabajo, y dentro de un Estado el cual se sigue negando, a nivel nacional, a reconocerlas como trabajadoras, ya sea por mantenerlas excluidas de las principales leyes laborales, ya sea porque donde existen ciertas leyes a su favor no hay mecanismos sancionadores?

<sup>52</sup> CHUN 2009, p. 13.

<sup>53</sup> LUI, 2015, p.31.

<sup>54</sup> Esto tiene que ver con los relativamente bajos números de trabajadoras organizadas. Sin embargo, dicho sector tiene un potencial disruptivo alto; en estados como Nueva York, alrededor de 18% de sus habitantes contrata a algún tipo de trabajadora del hogar. Esto significa que 2.7 millones de personas depende en alguna medida de estas empleadoras (Hand in Hand, et al, 2017, p.24). La mayoría de las empleadas labora en la ciudad de Nueva York. Sin un día de su trabajo la ciudad colapsaría. Como dicen las trabajadoras “mi trabajo hace posible tú trabajo”.

<sup>55</sup> HONDAGNEU-SOTELO, 2007, p.3-28.

<sup>56</sup> LITTLE, 2015.

<sup>57</sup> SHERMAN, 2007, p.16

<sup>58</sup> SHERMAN, 2015.

Parte de la explicación está en crear el mayor poder simbólico e ideológico posible, pero también, como se ha dicho, en una identidad colectiva que infunda orgullo en las trabajadoras.

Buscar la aprobación de cambios en las leyes para ser reconocidas como trabajadoras tiene una función de reconocimiento: ser, oficialmente, empleadas les permite a las trabajadoras salir un poco del anonimato de las casas en las cuales trabajan. Es un primer paso para que la sociedad entienda que una empleada en el hogar no es “como de la familia” (eufemismo típicamente usado por los empleadores abusivos para justificar la mala paga y condiciones de trabajo), es una trabajadora. Es decir, una “sujeta”, la cual merece respeto traducido en buenos tratos, condiciones laborales y paga. A su vez, tener leyes estipulando los derechos mínimos que cualquier trabajadora tiene, independientemente de su estatus migratorio, es usada como una herramienta para “educar” a los empleadores. Así, Hand in Hand, la red nacional de “empleadores de trabajadoras “domésticas” usa los estándares estipulados en las leyes locales para educar y explicar a los empleadores qué es ser un empleador responsable<sup>59</sup>.

Si bien el reconocimiento de sus derechos en ciertos estados de EE. UU. ha sido un paso importante, y han funcionado como una herramienta para crear una identidad colectiva, la incapacidad sancionadora en la cual se encuentran la mayoría de las leyes abre la siguiente pregunta: ¿por qué el movimiento de trabajadoras del hogar sigue buscando la aprobación de más leyes estatales? Existen varias consideraciones.

El primero es organizar una campaña a favor de cambios legislativos. Ello le sirve al movimiento para visibilizarse, generar alianzas, abrir una discusión política y social de las condiciones laborales de las trabajadoras, y movilizar a las trabajadoras. Una vez obtenida una ley, el segundo paso será conseguir los cambios y mecanismos institucionales sancionadores. En tercer lugar, entre más estados aprueben legislaciones en la materia, el movimiento tendrá mayores capacidades para buscar un cambio a nivel federal.

La obtención de leyes aumenta el poder simbólico e ideológico que las trabajadoras del hogar tienen. Muestran que, a pesar de ser uno de los grupo más marginados y vulnerables de la sociedad, pueden transformar, así sea discursiva y simbólicamente, las nociones pre-

<sup>59</sup> HAND IN HAND.

dominantes del trabajo reproductivo. Pero también les da un poder tangible: el tener un marco legal hace más sencillo demandar a empleadores abusivos quienes antes podían escudarse en que el trabajo doméstico no es un “trabajo verdadero” y, por ende, las empleadas no debían ganar un sueldo mínimo, podían ser acosas, etc.

## 7. CONSIDERACIONES FINALES

Las trabajadoras del hogar en Estados Unidos, igual que los trabajadores agrícolas, cargan con una pesada losa de desprecio. El Estado-nación se ha encargado de negarles el derecho político más básico: el derecho de asociación (sindicalización). Aunado a esto, está la falta de derechos laborales reconocidos para los sectores laborales formalizados. No es casualidad que ninguno de los nueve estados con leyes favorables para las empleadas del hogar hoy día esté en el sur del país.

De esa misma zona salió la demanda, en la década de 1930, de excluir a las trabajadoras del hogar de las leyes laborales que rigen la política laboral de los Estados Unidos. Dicho de otra manera: el trabajo del hogar en los Estados Unidos tiene una fuerte carga de racismo, clasismo y discriminación de género institucionalizado. Si bien la composición demográfica de las trabajadoras ha cambiado, de esclavas afroamericanas y migrantes de Europa del Este, a migrantes indocumentadas del Sur Global, la visión estructural hacia este gremio permanece.

Por ende, esta población ha tenido un nivel disruptivo bajo. Ello hace que sus estrategias de resistencia y organización también lo sean. En parte por eso es tan importante para el movimiento de trabajadoras del hogar el obtener reformas legales favorables, por más limitadas y “pequeñas” que sean; el seguir buscando reformas en los estados del país seguirá siendo la principal estrategia desde el ámbito institucional.

No obstante, el pasar a la “segunda fase” de esta estrategia, lograr mecanismos institucionales de sanción y ejecución donde ya existen leyes para las empleadas del hogar, se ve remoto. Esto dependerá de la correlación política en cada estado (para este tema, no es lo mismo un congreso o gobernador Demócrata a uno Republicano). Ahora, a diferencia del siglo pasado, hay sindicatos importantes como el SEIU y la confederación más grande del país, la AFL-CIO,

apoyando en distinto nivel a la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar y las organizaciones locales afiliadas a ésta.

A su vez, Kamala Harris, la vicepresidenta de los Estados Unidos, presentó una propuesta de ley nacional para las trabajadoras del hogar cuando fue senadora nacional. Está por verse si Harris operará para que su propuesta de ley se haga realidad. Los tiempos políticos, la correlación de fuerzas, el nivel de interés de la vicepresidenta y la presión que ejerzan las trabajadoras del hogar determinará si esta ley se convierte en realidad, o se mantiene como una iniciativa. Como se ha visto a lo largo de este texto, la oposición política, y las percepciones culturales en contra del trabajo del hogar, remunerado y no remunerado, son profundas en Estados Unidos. Ojalá y la coyuntura para impulsar esta reforma laboral se de, así como la voluntad política para llevarlo a cabo.

Las trabajadoras del hogar tienen una trayectoria de organización que, a pesar de los cambios demográficos por los cuales este gremio ha pasado, se mantiene viva. No se ha conseguido la principal meta, su reconocimiento político y social como “sujetas” a derechos. Sin embargo, han existido pequeños avances con la aprobación de las leyes en nueve estados del país. En particular, la creación de una identidad colectiva permite cambiar las subjetividades de las trabajadoras y sentir orgullo por lo que hacen, no vergüenza. Si bien la mayoría de las empleadas del hogar siguen percibiendo su labor como no esencial, el tener una perspectiva positiva de su ocupación ha ido creciendo.

Por otro lado, la independencia económica y la toma de decisiones en las organizaciones de trabajadoras sigue siendo un tema para mejorar.

Una opción, además de ampliar su membresía y que paguen cuotas, es la creación de modelos exitosos de cooperativas politizadas, es decir, con un horizonte de lucha y de resistencia, no solo enfocadas en ser agencias de colocación para subsistir monetariamente, como la mayoría de las cooperativas de trabajadoras del hogar hacen. Esto se dice fácil, pero requiere de mucho esfuerzo. Desde sus inicios, la NDWA ha mostrado mucha capacidad de innovación y experimentación. Esperemos que siga ese camino, por el bien de dicha organización, como por el del movimiento de trabajadoras del hogar en Estados Unidos.

## REFERÊNCIAS

- BORIS, E. and KLEIN, J. *Caring for America. Home Health Workers in the Shadow of the Welfare State*. New York, NY: Oxford University Press. 2012.
- BORIS, E. and NADASEN, P. Introduction: Historicizing Domestic Workers' Resistance and Organizing." *International Labor and Working-Class History*. No. 88, Fall, pp. 4–10. 2015.
- Domestic Workers Organize! *Working USA: The Journal of Labor and Society*. Vol. 11, Issue 4, (December.) pp. 413–437. 2008
- BRIGGS Jr., V. *Immigration Policy and American Unionism: A Reality Check* (No. 4). 2004.
- BURNHAM, L and THEODORE, N. *Home Economics. The Invisible and Unregulated World of Domestic Work*. New York, National Domestic Workers Alliance, Center for Urban Economic Development, University of Illinois at Chicago, and DataCenter. 2012.
- CHUN, J. *Organizing at the Margins. The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Ithaca, Cornell University Press. 2009.
- CLAWSON, D. *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*. Ithaca, Cornell University Press. 2003.
- COHEN, L. *Making a New Deal. Industrial Workers in Chicago, 1919-1939*. New York, NY: Cambridge University Press. 2009.
- DAMAYAN, <https://www.damayanmigrants.org/critical-services>
- DOMESTIC WORKERS UNITED AND DATA CENTER. *Home is Where the Work is: Inside New York's Domestic Work Industry*, recuperado el 27 2017, de <http://domesticworkersunited.org/media/files/6/homeiswheretheworkis.pdf> 2006
- DWU, <http://www.domesticworkersunited.org>
- FEDERICI, S. *Revolution Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Oakland, CA: PM Press. 2012.
- FINE, J. *Worker Centers. Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, Cornell University Press. 2006.
- FRANTZ, C. and FERNANDES, S. Whose Movement Is It? Strategic Philanthropy and Worker Centers. *Critical Sociology*, 44(4–5), 645– 660. 2018.
- GLENN, E.N. From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor. *Signs*, 18(1), 1–43. 1992.

GOLDBERG, H. Domestic Worker Organizing in the United States: Reports from the Field.” *International Labor and Working-Class History*. Vol. 88, pp150-155. 2015.

-- “Prepare to Win”: Domestic Workers United’s Strategic Transition Following Passage of the New York Domestic Workers’ Bill of Rights”, in Milkman, Ruth and Ed Ott (Eds.), *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*. Ithaca, Cornell University Press, pp- 266-288. 2014.

GORDON, J. *Suburban Sweatshops. The Fight for Immigrant Rights*. Cambridge, MA, Harvard University Press. 2005.

GOTTFRIED, H. and CHUN, J. J. Care Work in Transition: Transnational Circuits of Gender, Migration, and Care. *Critical Sociology*, 44(7–8), 997– 1012. 2018.

HAND IN HAND, <https://domesticemployers.org/our-work/domestic-workers-rights/>

--, FORDHAM UNIVERSITY GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SERVICE, THE WORKER INSTITUTE AT CORNELL UNIVERSITY, *My Home is Someone’s Workplace: Re-envisioning Domestic Employment in New York State*. Recuperado el 18 de mayo de 2021, en [https://domesticemployers.org/wp-content/uploads/2019/03/Hand\\_in\\_Hand\\_Report\\_061217\\_web.pdf](https://domesticemployers.org/wp-content/uploads/2019/03/Hand_in_Hand_Report_061217_web.pdf) 2017

HONDAGNEU-SOTELO, P. *Domestica. Immigrant Workers Cleaning & Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley, California University Press. 2007.

HOOKS, B. *Ain’t I a woman : Black women and feminism* (1981st ed.). New York, NY: Routledge. 2015

ILO, INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. *ILO Global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*. Recuperado el 27 de abril de 2017 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)

--1. Who are Domestic Workers?. Recuperado el 26 de noviembre de 2017 [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_209773/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_209773/lang--en/index.htm)

--2. C189 -Domestic Workers Convention, (No. 189). Recuperado el 10 de marzo de 2017. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C189)

--3. Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Recuperado el 10 de marzo de 2017. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)

--4. Ratifications of C189 and law & policy across the world. Recuperado el 10 de marzo de 2017.

[http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_313678/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_313678/lang--en/index.htm)

--5. New York City Domestic Workers Cooperatives. Sustainable. Empowerment. Community Building. Recuperado el 10 de marzo de 2017. <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/193/NYC.pdf>

INCITE! *The Revolution Will Not Be Funded: Beyond the Non-Profit Industrial Complex*. Durham, NC: Duke University Press. 2017.

LITTLE, D. Building a Movement of Caring Selves Organizing Direct Care Workers, in MIGNON D, ARMENIA A. , and STACEY, C. (eds.), *Caring on the Clock: The Complexities and Contradictions of Paid Care Work*. New Jersey, Rutgers University Press. Kindle Edition, pp.251-262. 2015.

LIU, H. *Leverage of the Weak. Labor and Environmental Movements in Taiwan and South Korea*. Minneapolis, The University of Minnesota Press. 2015.

MAY, V. H. *Unprotected Labor: Household Workers, Politics, and Middle-Class Reform in New York, 1870-1940*. Chapel Hill: University of North Carolina Press. 2011.

MCCARTHY, J. and ZALD. M. Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *The American Journal of Sociology*, 82(6), 1212–1241. 1977.

MIES, M. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale. Women in the International Division of Labor*. London: Zed Books. 2014.

MILKMAN, R., BLOOM, J., and NAVARRO, V. (Ed.). *Working for Justice. The L.A. Model of Organizing and Advocacy*. Ithaca, NY: Cornell University Press. 2010.

MILKMAN, R. AND OTT, E. (Ed.). *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*. Ithaca, NY: Cornell University Press. 2014.

MILKMAN, R. Introduction: Toward a New Labor Movement? Organizing New York's Precariat. In MILKMAN, RUTH, AND OTT E. (Ed.), *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*, 1–24. Ithaca, NY: Cornell University Press. 2014.

NADASEN, P. *Household Workers Unite. The Untold Story of African American Women Who Built a Movement*. Boston, Beacon Press Books. 2015.

--. Citizenship Rights, Domestic Work, and the Fair Labor Standards Act. *The Journal of Policy History*, Vol. 24, No. 155. 2012.

NDWA, Membership, recuperado el 18 de mayo de 2021 de <https://www.domesticworkers.org/national-affiliates> 2021

NLRA, “Definitions, Sec. 2. [§152.] When used in this Act [subchapter]”, Recuperado el 27 de marzo de 2018 <https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>

NLRB, The National Labor Relations Act. Recuperado el 18 de mayo de 2021, en <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act-1935>

NY LABOR DEPARTMENT, Domestic Workers Bill of Rights, revisado el 29 de noviembre de 2020, en <https://www.labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm> 2010

-- PIÑEYRO NELSON, C. *It is not about being nice. It's about being fair". Emotions, Organizing, and Collective Identity Building: The Case of the National Domestic Workers Alliance*. Ph.D. Dissertation. The New School for Social Research, New York, USA. 2021

--. Organización, Emociones y Resistencia de Las Trabajadoras Del Hogar Latinas y Caribeñas En Nueva York, Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Antropología Del Trabajo* 2 (3): 2–24. 2018.

--. ‘Nueva York No Es Cómo Lo Pintan’. *Migración y Organización Política En La Gran Manzana. El Caso de Domestic Workers United y Movimiento Por Justicia Del Barrio*. Tesis de maestría. México, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora. 2010.

--y VARELA HUERTA, A. Cuando El Trabajo Se Reorganiza Políticamente: Migración y Nuevas Formas de Sindicalismo En Los Países Del Norte Global. *Revista Trace*, no. 73: 134–63. 2018.

PIVEN, F- AND CLOWARD, R. *Poor People's Movements. Why They Succeed, How They Fail*. New York, Vintage Books. 1977.

POO, A. Black Domestic Workers Are Fearing For Their Lives. Organizing Has Changed Mine. Recuperado el 15 agosto de 2020, [https://www.refinery29.com/en-us/2020/07/9931079/black-domestic-worker-rights-coronavirus?fbclid=IwAR14qsNElM1pqpWGc0RYc3watEsYEjNmHhgd3k7RcVLkEvGCM7U2cyn\\_I](https://www.refinery29.com/en-us/2020/07/9931079/black-domestic-worker-rights-coronavirus?fbclid=IwAR14qsNElM1pqpWGc0RYc3watEsYEjNmHhgd3k7RcVLkEvGCM7U2cyn_I)

--. A Twenty-First Century Organizing Model: Lessons from the New York Domestic Workers Bill of Rights Campaign.” *New Labor Forum*, 20.1, 51- 55. 2011.

QAYUM, S. AND RAY, R. Traveling Cultures of Servitude: Loyalty and Betrayal in New York and Kolkata. In. BORIS, E. AND PARREÑAS SALAZAR, E. (Ed.), *Intimate Labors. Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. 101–116. Stanford, CA: Stanford University Press. 2010.

ROGERS, D. *Coming to America. A History of Immigration and Ethnicity in American Life*. New York, Visual Education Corporation. 1990.

ROMERO, M. *Maid in the U.S.A (10th Anniv)*. New York, NY: Routledge. 2002.

SABATINO, C. AND NEWMAN C. The New Status of Home Care Workers Under the Fair Labor Standards Act. *Bifocal*, Vol. 36, Issue 6. Disponible en [https://www.americanbar.org/publications/bifocal/vol\\_36/issue\\_6\\_august2015/flsa\\_rule\\_change.html](https://www.americanbar.org/publications/bifocal/vol_36/issue_6_august2015/flsa_rule_change.html) Revisado el 28 de 2020. 2015.

SANTIAGO, A. and PIÑEYRO, C. On-Demand Apps and Domestic Workers' Organizations in Mexico and the US, in Vandael, Kurt, Ed. *Modern Guide to Labour and the Platform Economy. Belgium, European Trade Union Institute*. En prensa

SHERMAN, R. Caring or Catering? Emotions, Autonomy, and Subordination in Lifestyle Work. in MIGNON D., ARMENIA, A. AND STACEY7 C. (eds.) *Caring on the Clock: The Complexities and Contradictions of Paid Care Work*. New Jersey, Rutgers University Press. Kindle Edition, pp.165-176. 2015.

--. *Class Acts. Service and Inequality in Luxury Hotels*. Berkeley, University of California Press. 2007.

SILVER, B. *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge, Cambridge University Press. 2003.

STRAUSS, E. The Invisible Workers. *The American Prospect*, Washington, DC, June 10. 2009.

THEODORE, N., GUTELIUS, B., AND BURNHAM, L. Workplace Health and Safety Hazards Faced by Informally Employed Domestic Workers in the United States. *Workpalce Health and Safety*, 67(1), 9–17. 2019.

UNITED WORKERS CONGRESS, Domestic Workers. Recuperado el 3 de dicimebre de 2016. <http://www.unitedworkerscongress.org/domestic-workers.html>

WALDINGER, R., ERICKSON, C., MILKMAN, R., MITCHELL, D., VALENZUELA, A., WONG, K., AND ZEITLIN, M. Helots No More: A Case Study of the Justice for Janitors Campaign in Los Angeles. In and BROFENBRENNER, R., FRIEDMAN, FÇK., SHELDON, H., RICHARD W., OSWALD, R. A. (Ed.), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*.105–119. Ithaca, NY: Cornell University Press. 1998.

## QUALIFICAÇÃO

**Carlos Piñeyro Nelson** es doctor en sociología por la N SSR.