

Dossier Trabajo, conflictividad y resistencias

Organización, emociones y resistencia de las trabajadoras del hogar latinas y caribeñas en la Ciudad de Nueva York, Estados Unidos¹

Carlos Pineyro Nelson*

New School for Social Research
pinec630@newschool.edu

Recibido: 15.12.17

Aceptado: 12.03.18

Resumen: El trabajo doméstico es uno de los empleos más explotados y desorganizados políticamente en el mundo. Sin embargo, en Nueva York, EEUU, las trabajadoras del hogar llevan años peleando por tener derechos laborales, ser reconocidas por la ley como trabajadoras y cambiar la noción de que el trabajo doméstico no es un “trabajo verdadero”. Este artículo es una etnografía en tres períodos distintos con tres diferentes organizaciones de trabajadoras del hogar en la ciudad de Nueva York. Se expondrán dos de las principales estrategias que las trabajadoras del hogar latinas y caribeñas migrantes en Nueva York usan para mejorar sus condiciones laborales: el trabajo legislativo, y la creación y fortalecimiento de su base. Para este punto, la profesionalización y la politización de las emociones negativas en positivas de sus afiliadas se vuelve crucial. Con ello se analizarán las capacidades disruptivas y de poder que las trabajadoras del hogar tienen en dicha ciudad estadounidense.

¹ Agradezco los comentarios y sugerencias de las/los revisores anónimos durante el proceso de dictaminación.

* Candidato a doctor en Sociología en la New School for Social Research, (Nueva York, EEUU). Maestro en Sociología Política por el Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora de México. Licenciado en Ciencia Política por la UNAM, México.

Palabras clave: trabajadoras domésticas, emociones.

Resumo: O trabalho doméstico é um dos maiores postos de trabalho exploradas e politicamente desorganizada no mundo. No entanto, em Nova York, EUA, trabalhadoras domésticas passaram anos lutando pelos direitos trabalhistas reconhecidas de acordo com a lei como trabalhadores e mudar a noção de que o trabalho doméstico não é um "trabalho real". Este artigo é uma etnografia em três períodos diferentes, com três diferentes organizações de trabalhadores domésticos em Nova York. Eles serão exibidos duas estratégias principais que os imigrantes trabalhadores domésticos latinos e caribenhos em Nova York usados para melhorar as suas condições de trabalho: o trabalho legislativo e a criação e fortalecimento de sua base. Até este ponto, a profissionalização, a politização das emoções negativas em positivas de suas afiliadas torna-se crucial. Este disruptivas e energia capacidades que os trabalhadores domésticos têm nesta cidade americana será discutido.

Palavras-chave: trabalhadores domésticos, emoções.

Abstract: Domestic work is one of the most exploited and politically disorganized jobs in the world. However, in New York, USA, domestic workers have been fighting for years to have labor rights, to be recognized by law as workers and to change the notion that domestic work is not a "real job". This article is an ethnography in three different periods with three different organizations of domestic workers in the city of New York. Two of the main strategies that Latina and Caribbean migrant domestic workers in New York use to improve their working conditions will be discussed: legislative work, and the creation and strengthening of their base. For this point, the professionalization and politicization of negative emotions in positive affiliates becomes crucial. This will analyze the disruptive and power capabilities that domestic workers have in that American city.

Keywords: domestic workers, emotions.

Introducción

Existen por lo menos 54 millones de trabajadores del hogar en el mundo, 83% de los cuales son mujeres. Eso significa que una de cada 13 trabajadoras es una empleada del hogar (ILO, 2017). 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 (ILO, 2015: 22).

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 dichas trabajadoras no gozan de derechos laborales y; como Hondagneu-Sotelo (2007: 3-28) menciona, dicha labor no se considera un “verdadero” trabajo por la concepción social existente en torno a lo fácil que es ejercerlo; a esto se suma la condición migratoria de muchas de estas empleadas. Así, los esfuerzos organizativos de las trabajadoras del hogar son, por lo mismo, de una mayor complejidad que en otros sectores laborales. Sin embargo, en todo el mundo existen trabajadoras del hogar movilizándose para mejorar sus condiciones de vida.

Este artículo analizará la movilización y organización de las trabajadoras del hogar migrantes, muchas de ellas indocumentadas, de Latinoamérica y el Caribe, en la ciudad de Nueva York, EUA. Este movimiento logró la primera ley en materia de derechos laborales para las trabajadoras del hogar en la historia del país. La etnografía se basa en la observación participante y 38 entrevistas (27 a trabajadoras y 11 a miembros y líderes de las tres organizaciones mencionadas) que el autor realizó en la ciudad de Nueva York en tres distintos períodos: de agosto a noviembre de 2009 con Domestic Workers United (Piñeyro Nelson, 2010), de mayo a julio de 2014 con el New Immigrant Community Empowerment (Piñeyro Nelson y Varela Huerta, 2018), y de mayo a noviembre de 2017 con el capítulo en NY de la National Domestic Workers Alliance. Se utilizarán sólo las notas de campo y entrevistas más representativas en relación con las formas organizativas y los problemas mencionados, en DWU, NICE y NDWA-NY. Por razones de seguridad se omiten los nombres reales de las personas de cada organización, que pidieron no usarlos públicamente.

El trabajo con estos tres grupos ayudó a explorar la diversidad de las formas organizativas de las trabajadoras del hogar en cuanto a sus características étnicas y su capacidad de movilización en una misma ciudad: 1) Domestic Workers United es la agrupación que lideró por seis años la aprobación de la ley de trabajadoras del hogar en el estado de Nueva York en 2010. Ha estado compuesta mayoritariamente por trabajadoras caribeñas anglófonas. 2) la New Immigrant Community Empowerment, es una organización de jornaleros (trabajadores de la construcción) y empleadas del hogar. Son más numerosas las personas de México y Ecuador. Cuando se participó con ellos se hacía mucha labor organizativa con las trabajadoras del hogar, aunque ha predominado el trabajo con los jornaleros. Ambas organizaciones han sufrido muchos cambios, en cuanto a membresía, liderazgos y personal. 3) la oficina National Domestic

Workers Alliance en Nueva York (NDWA-NY) coordina muchas de las acciones y capacitaciones de las trabajadoras en el estado de Nueva York, y también está desarrollando un proceso organizativo propio. Si bien predominan las trabajadoras afro-caribeñas, se están haciendo esfuerzos por incluir a más latinas en este proceso. En los tres grupos existen trabajadoras de otras partes del Caribe y Latinoamérica.

Las tres organizaciones muestran mucha similitud en las formas organizativas y políticas usadas. La búsqueda por transformar sentimientos como la vergüenza, la humillación y el miedo, en enojo, coraje y seguridad como detonadores para la movilización social (Jasper, 2011), está presente en la labor de dichos grupos. Sin embargo, el mayor problema organizativo es desarticular los vínculos emocionales de cariño y supuesta pertenencia entre los empleadores y las empleadas, resumidos en la declaración de que las trabajadoras son “parte de la familia.” Dichas lealtades suelen anteponer la relación afectiva, frente a la laboral, aunque exista una clara explotación hacia la trabajadora. Ello dificulta la politización de las empleadas como “sujetos” con derechos laborales. Así, se analizarán las nociones teóricas básicas del trabajo emocional, las emociones como movilizadores- desmovilizadores de las trabajadoras del hogar. Finalmente, se analizará el poder disruptivo (Piven y Cloward, 1977) que tienen las empleadas del hogar.

4



El artículo está dividido en seis partes. La primera es un breve recuento histórico de 1930 a la fecha, de las trabajadoras del hogar en los Estados Unidos. En esta parte se verá el desprecio institucional hacia este gremio y el cambio demográfico ocurrido desde 1970, cuando una parte importante del trabajo en el hogar es realizado por migrantes. La segunda parte aborda la lucha institucional que las trabajadoras del hogar han dado desde 2004 hasta la fecha. En el tercer apartado se desarrolla parte de las estrategias organizativas usadas por los grupos de trabajadores del hogar; en particular, la formación política y profesional. En la cuarta sección se analizará el tema de las emociones dentro del trabajo del hogar remunerado, y el papel desmovilizador que suelen jugar los vínculos emocionales con los empleadores. En la quinta sección se analiza el poder disruptivo del movimiento de las trabajadoras del hogar. La última parte se dedica a las consideraciones finales de este texto.

Resistencia y cambio demográfico de las trabajadoras del hogar en los Estados Unidos de Norteamérica

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 doméstica del hogar es aquella contratada para realizar dichas labores en una casa particular (ILO2, artículo 1). La National Domestic Workers Alliance, la organización nacional de trabajadoras del hogar especifica quiénes son consideradas en Estados Unidos parte de este sector, las niñeras (*nannies*), las limpiadoras de casa (*housecleaners*), y las acompañantes (*caregivers* o *careworkers*), quienes cuidan a personas con enfermedades crónicas, necesidades especiales y/o adultos mayores. (NDWA). Seguiremos esta última definición².

Las trabajadoras del hogar en EUA 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 las trabajadoras domésticas eran esclavas; de 1870 a 1970, cuando la esclavitud fue abolida en los EEUU, aunque la mayoría de las empleadas siguieron siendo afro-americanas³; y de 1970 a la actualidad, son mujeres inmigrantes, sobre todo del sudeste asiático, América latina y el Caribe (Rogers, 1990, capítulo 3; Domestic Workers United, DWU, and Data Center, 2006: 3; ILO, 2015: 22). Se calcula que en la actualidad existen por lo menos 1.8 millones de trabajadores del hogar en ese país (United Workers Congress). De ellos, 95% son mujeres, 78% de esta fuerza laboral nació fuera de los Estados Unidos, y 56% no es ciudadana (Burnham and Theodore, 2012: 41⁴).

-
- ² Usaremos indistintamente trabajadora del hogar, empleada del hogar o trabajadora doméstica. Ello porque para las trabajadoras latinas, 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.
- ³ Durante este periodo, también existieron trabajadoras domésticas irlandesas, polacas, italianas, rusas, y demás diásporas europeas asentadas en el este de los Estados Unidos. No obstante, la mayoría de las trabajadoras del hogar fueron afro-americanas.
- ⁴ Este trabajo contiene una encuesta independiente que se levantó entre Junio del 2011 y Febrero de 2012 apoyada por la NDWA y el Center for Urban and Economic Development, de la University of Illinois. Se entrevistaron a 2,086 trabajadoras en las zonas metropolitanas de: Atlanta, Boston, Chicago, Denver, Houston, Los Angeles, Miami, New York, San Antonio, San Diego, San Francisco, San Jose, Seattle, and Washington, D.C. De acuerdo a quienes llevaron a cabo la encuesta, estás áreas metropolitanas representan todas las regiones del país y son hogar de 243, 370 trabajadoras del hogar (Ibidem: 14)

Las trabajadoras del hogar y los trabajadores agrícolas fueron excluidos 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. Nadasen, 2012 y 2015). 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 consideraciones⁵. El principal motivo para ser excluidos fue racial: los políticos del sur de EUA en los años treinta temían que si estos dos sectores, compuestos casi en su totalidad por afroamericanos, se podían sindicalizar y exigir derechos laborales, crearían inestabilidad en la región (Nadasen, 2014 y 2015).

A pesar de ser excluidas de las leyes federales, las trabajadoras del hogar se organizaron para exigir su inclusión: en 1934 se creó el Sindicato de Trabajadoras Domésticas (Domestic Workers Union⁶). Esta organización, cuyo principal objetivo era incluir a las trabajadoras del hogar en las leyes federales, se mantuvo activa hasta 1950 (Nadasen, 2015). 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 al trabajo de base, debido en parte al vacío que el movimiento obrero hacía a las organizaciones de trabajadoras del hogar, al considerar a este sector como “inorganizable” (Nadasen, 2015: 17-57). Empero, la NDWUA también trató de incorporar a las trabajadoras del hogar en el FLSA, algo que no lograron.

En 1969 se llevó a cabo la primera convención nacional de trabajadoras del hogar, que fundó la Asociación Americana de Técnicas del Hogar (Household Technicians of America (HTA), la primera organización de nivel nacional. Durante años desarrollaron una campaña para que las empleadas del hogar fueran reconocidas dentro de la FLSA. En 1974 lograron una victoria parcial: las

⁵ Ver <https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act> , y [http://www.hr.wa.gov/COMPCLASS/COMPENSATION/Pages/FairLaborStandardsAct\(FLSA\).aspx](http://www.hr.wa.gov/COMPCLASS/COMPENSATION/Pages/FairLaborStandardsAct(FLSA).aspx) .

⁶ Las trabajadoras decidieron ponerle este nombre a pesar de que, como se dijo, no tienen derecho a sindicalizarse.

cuidadoras de enfermos y ancianos obtuvieron el derecho a un salario mínimo. Sin embargo, las niñeras y las trabajadoras que vivían en la casa donde laboraban permanecieron excluidas de este derecho. Más aún, no se crearon mecanismos que las explicaran, promovieran, y sancionaran a quienes violaran esta la ley (Nadasen, 2012: 85, 86)⁷.

A partir de 1970 la composición demográfica de las trabajadoras del hogar cambió de manera importante. A partir de esta década, en gran parte debido al movimiento por los derechos civiles, las afroamericanas comenzaron a acceder en grandes cantidades a puestos de trabajo mejor remunerados y menos abusivos, como oficinistas, recepcionistas, secretarias, etc. La necesidad de tener trabajadoras domésticas, empero, no cesó. Así, se necesitó conseguir mano de obra de otro lado para enfrentar este cambio, aumentando drásticamente la contratación de mujeres inmigrantes, principalmente de América latina, en particular mexicanas y centroamericanas, del Caribe, y del sudeste asiático. Esta tendencia continúa hoy en día: 78% de las trabajadoras del hogar nacieron fuera del país, 60% de ellas en Latinoamérica, y 56% del total son indocumentadas (Burnham and Theodore, 2012: 41; Milkman, 2014: 11). El cambio demográfico generó un reacomodo en las organizaciones de trabajadoras del hogar. La mayoría tuvo que adaptarse al estatus indocumentado de muchas de las empleadas del hogar, el no hablar inglés y provenir de otras culturas.

Desde el New Deal hasta 1970, las grandes centrales sindicales no buscaron aliarse con las trabajadoras del hogar. En primer lugar, porque las consideraban un sector “inorganizable” (Nadasen, 2015: 17-57), dada la poca densidad de trabajadoras en cada espacio laboral. En segundo lugar, el desdén aumentó cuando este sector, como otros (construcción, manufactura, servicios, agricultura, etc.) empezó a componerse por migrantes; los sindicatos veían como una amenaza para sus agremiados a cualquier trabajador migrante dada su “proclividad” a ganar bajos salarios, así como por el racismo que imperaba en muchos de los sindicatos (Clawson, 2003: 90-99; Gordon, 2005: 27-32;

⁷ En el 2015 las homecare workers fueron incorporadas claramente al FSLA. 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 horas en una semana. Las nannies, y housecleaners siguen estando fuera de estas leyes. Para una explicación detallada de esta ley, ver Sabatino and Newman, 2015. Es importante mencionar que hoy día muchas de las cuidadoras 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.

Milkman, 2010: 1-7). Lo anterior se vinculaba al fuerte decrecimiento sindical y la pérdida de empleos ocurridos durante el proceso de desindustrialización: de 1979 hasta 1996 43 millones de empleos dejaron de existir. El principal sector golpeado fue el de la manufactura (Fine, 2006:31). Así, el porcentaje de sindicalizados bajó dramáticamente; en 1954 el 39% de los empleados en el sector privado estaba sindicalizado. Para 2002, sólo 8% lo estaba, bajando a un 6.6% en 2012 (Clawson, 2003:14; Fine, 2006: 33; Milkman: 2014:3). 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.

Sin posibilidades de sindicalizarse, con poco o nulo interés de la mayoría de los sindicatos a incluirlas, las trabajadoras del hogar han seguido dos rutas para mejorar su situación: obtener reformas laborales en el nivel estatal para ser reconocidas como trabajadoras, y el trabajo de base (Boris and Nadasen, 2008; Poo, 2011). Ahora pasaremos a describir estas dos lógicas.

La búsqueda del reconocimiento estatal

La actual ola de movilizaciones de las trabajadoras del hogar se 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 domésticas. Fundada en 2000, su estrategia fue múltiple: protestar fuera de las casas de empleadores abusivos (escraches); demandar jurídicamente a algunos empleadores que debían sueldos a sus trabajadoras; 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 (fueron más de 30 veces a la capital del estado, Albany, para hablar con diputados y senadores)⁸, y la formación de una gran coalición de organizaciones sindicales, comunitarias, religiosas, de migrantes y de políticos que apoyaban la iniciativa (para un recuento pormenorizado de este proceso, ver <http://www.domesticworkersunited.org> , Piñeyro Nelson, 2010; Goldberg, 2014).

⁸ En EEUU los congresos locales cuentan con las dos cámaras legislativas.

En 2010 el entonces gobernador Patterson hizo oficial la primera ley para trabajadoras del hogar en la historia de los Estados Unidos⁹, que establece:

- El pago de por lo menos el salario mínimo acordado para cada región del estado.
- Un 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 proteger a las empleadas que sufren acoso sexual o discriminación racial.¹⁰
- Los mismos derechos en materia de discapacidad laboral que el resto de los trabajadores y,
- Un estudio por parte del *Commissioner of Labor* (el Comisionado del Trabajo) para analizar extender el derecho de negociación colectiva de un contrato para trabajadoras del hogar.¹¹

La principal crítica a esta estrategia ha sido los nulos “dientes” de esta reforma legal. Es decir, no existen los mecanismos institucionales para que una empleada pueda fácilmente interponer una queja en la secretaría del Trabajo (Department of Labor, DoL). Si bien el Department of Labor del estado tiene inspectores,

⁹ Después de la aprobación de la ley en NY, le siguieron otras en los estados de Hawai, Connecticut, California, Illinois, Massachusetts, Oregon y Nevada (<https://www.domesticworkers.org/#bor-states>). Cada ley tiene distintos alcances en cuanto a los derechos que reconoce a las trabajadoras. La más avanzada hasta ahora es la de Massachusetts porque se establece que el procurador/a del estado debe de actuar si una trabajadora pide su intervención por la violación de sus derechos. La misma instancia puede sancionar a dicho empleador/a si considera violó las garantías de la trabajadora. Ver <https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXXI/Chapter149/Section190> revisado el 10 de Octubre de 2017.

¹⁰ La *Human Rights Law* es una ley del senado neoyorkino en materia de derechos humanos. 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. Ver el art. 296-b., “Unlawful discriminatory practices relating to domestic workers”. http://www.dhr.state.ny.us/law_and_regulations_unlawful_domestic_workers.html

¹¹ <https://www.labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm> , revisado el 10 de octubre de 2017.

suelen ser insuficientes y poco sensibles a las problemáticas de las trabajadoras del hogar. Más aún, las sanciones económicas que pueden imponer, son mínimas. La mayoría de las veces buscan algún tipo de conciliación entre el empleador y la trabajadora, rara vez actúan para sancionar económica o penalmente a un empleador acusado de abuso, robo de salario, intimidación, etc.¹²

El trabajo de base ha sido el otro pilar del movimiento de trabajadoras del hogar en Nueva York. Ante la imposibilidad de tener un sindicato, las organizaciones de base han elaborado distintas estrategias para capacitar, organizar y apoyar a sus agremiadas.

Organizando en lo profesional y lo político

Tanto DWU, como la New Immigrant Coalition Empowerment (NICE), como la oficina en NY de la National Domestic Workers Alliance (NDWA) han enfocado la capacitación de sus afiliadas en términos de mejores prácticas en el espacio de trabajo (qué químicos usar, cómo tratar a los niños, qué hacer en caso de que un enfermo tenga un problema médico, etc.). También priorizan la educación política y el conocimiento de los derechos de las empleadas del hogar (a cuántas horas de trabajo les deben de pagar tiempo extra, cómo interponer una queja contra un empleador abusador, cuánto es lo mínimo que deben ganar, etc.). NICE tenía una membresía mayoritariamente de mexicanas y ecuatorianas, DWU de caribeñas anglófonas, sobre todo de Trinidad y Tobago, pero también de Barbados, Santa Lucía, Jamaica, así como de Haití y, en menor medida de México y Centroamérica. En NDWA-NY predominan las caribeñas anglófonas (de Barbados, Santa Lucía, Barbuda y Trinidad y Tobago, entre otras), y en menor medida ecuatorianas y mexicanas.

Una de las mejores capacitaciones fueron los cursos de *nannies* (niñeras) ofrecidos por DWU en 2009 en colaboración con el programa de estudios laborales de la Universidad de Cornell. En ellos, DWU ofrecía cursos en RCP (reanimación cardiopulmonar infantil), pediatría básica, psicología infantil, prevención de lesiones en el lugar de empleo. También se impartieron sesiones



¹² Esto es algo que activistas pro trabajadoras del hogar en Nueva York comentaron de manera informal.

para mejorar la comunicación y negociación con el empleador, así como aprender a trabajar en equipo y analizar la realidad política. Las graduadas recibieron un certificado y una tarjeta de RCP de la Asociación Americana del Corazón. El curso tuvo una duración de cuatro sábados. Cada sesión duraba aproximadamente cuatro horas y se llevaron a cabo en las instalaciones de la Universidad de Cornell en la ciudad de Nueva York. Participaron alrededor de cincuenta trabajadoras, divididas, demográficamente en dos partes: las Antillas (principalmente Trinidad y Tobago) y el resto de Latinoamérica (sobre todo México y Ecuador, aunque había mujeres del Perú, Uruguay, Colombia, Cuba). Esta división realmente se daba, más que por el lugar de origen, por el idioma que hablaban. A continuación se transcribe parte de las notas de campo de este curso.

Las sesiones del curso de nannies se dividieron en dos partes. La primera era la "técnica", es decir, la parte donde las trabajadoras domésticas aprendían cuidados en los lugares de trabajo y herramientas para mejorar su desempeño laboral. Fue una pediatra para enseñar cuidados básicos de pediatría. Explicó cómo ciertos "remedios" caseros muy utilizados por las trabajadoras del continente americano, como el untarle alcohol a un niño o bebé con temperatura, puede volverse algo médicamente nocivo y legalmente penalizable contra la empleada. La pediatra también explicó cómo cargar a un bebé y el por qué de ello (para que no se atragante, no se lastime alguna parte de su cuerpo, etc.).

Otra mujer explicó cómo las trabajadoras del hogar diariamente se exponen a una gran cantidad de gases peligrosos para la salud, como químicos usados en detergentes y aceites para limpiar, así como la necesidad de protegerse en todo momento cuando eran utilizados. Esto era completamente desconocido por la gran mayoría de las asistentes.

La segunda parte era la de formación política y fue, en un principio, la que menos entusiasmo generó en varias de las cursantes. Ésta se dividió en tres grandes secciones: los derechos laborales a los cuales toda empleada de hogar tiene acceso, sin importar su estatus migratorio; técnicas para negociar con el empleador; la necesidad de unir esfuerzos para solucionar problemas comunes y, los impactos de la globalización en las vidas de las trabajadoras domésticas. Así se iban explicando los derechos, las obligaciones de los patrones, así como las instancias a las cuales acudir en caso de tener algún problema en el lugar de trabajo y el por qué es importante la aprobación de la Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa¹³.

¹³ En este momento todavía no se aprobaba la ley para trabajadoras del hogar en NY, la cual se denominaba la Carta de Derechos.

El ejercicio de trabajo en equipo se basaba en un problema entre dos comunidades: una comunidad estaba en una colina, aventando piedras a otra debajo de ella. Las participantes pertenecían a la de abajo. Al final se llegó a la conclusión de que sólo unidas, sin importar diferencias de raza, idioma o cultura, se podían organizar mejor para lograr que la comunidad de arriba dejara de arrojarles piedras.

Finalmente, se dio un taller de cómo la economía internacional está estrechamente relacionada, y cómo la expansión de las políticas neoliberales en los países de origen de las asistentes afecta y afectó sus vidas. En particular, la eliminación de derechos laborales, aranceles a productos extranjeros, y subvenciones gubernamentales a la industria de cada nación. Para ello se analizó la fabricación de una prenda. Se estableció cómo la mano de obra provenía de diversos países donde se fabricaban distintas partes de la misma, las cuales se ensamblaba en un país. Esto hacía más barato el pago de salarios. La mayoría de las empresas se beneficiaban de este modelo, al no tener que pagar prestaciones, ni otorgar derechos sindicales y sociales a los empleados. Todo esto bajó los salarios y eliminó puestos de trabajo.

El papel de las deudas económicas impuestas a los gobiernos de las naciones subdesarrolladas por los organismos financieros internacionales (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Organización Mundial de Comercio), y cómo mermaban la capacidad de los Estados de invertir en programas sociales fueron temas discutidos. Todo ello, en buena medida, eran factores que disminuían drásticamente los niveles de vida de muchas personas, por lo cual decidían migrar para buscar una mejor vida. Más de una asistente se vio reflejada en ello.

La dinámica del curso fue muy participativa. Al final de cada sesión se pedía a las asistentes decir qué les había parecido el trabajo de ese día, cómo se habían sentido y si creían que lo visto les iba a servir. Además, se intentaba hacer la mayor cantidad de actividades dividiendo a las cursantes en grupos. Al final de cada una de las actividades, pasaba una representante de cada grupo y exponía lo hecho. El resultado final: la gran mayoría de quienes tomaron el curso salieron contentas (nota de campo, 10 de octubre de 2009).

DWU, NICE y NDWA se preocupan por politizar de manera participativa y horizontal a las trabajadoras del hogar mediante este tipo de cursos y actividades. Empero, la mayoría de las empleadas que se acercan a estas organizaciones no están interesadas en ello. Lo que más les interesa son las certificaciones de primeros auxilios, conocimientos de pediatría básica, etc. La siguiente cita de una afiliada a DWU, que recuerda el comentario de una de las participantes al entrenamiento de *nannies*, resume dicha tensión:

*Un día que una de las participantes del curso este de nannies, [...] le preguntaron [...] qué [...] le parecía el curso, [...] escuché que dijo “el curso está bien. Lo que a mí me gustaría que me dieran más sobre el cuidado de niños, específicamente”. Como quien dice vine a aprender a poner el tornillo, solo pongo el tornillo y no quiero que me informen nada más. [...] Vamos, cuidar un niño tampoco para nosotros (sic) es tan difícil. No es tanta cosa que tienen que aprender. Yo creo que sí es importante que les enseñen como negociar su salario.*¹⁴

No todo es preparación política en estas organizaciones. La recuperación de salarios caídos es uno de sus principales logros materiales que los grupos de trabajadoras del hogar en NY han obtenido. Tan solo Domestic Workers United, logró recuperar \$450,000 dólares en salarios no pagados a trabajadoras (Poo, 2011). Damayan, un centro de trabajadoras del hogar filipinas también en Nueva York, ha recuperado más de \$700,000 para 40 trabajadoras. En estos casos, este monto cubre horas extras no pagadas¹⁵. 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 alguna parte o el total del monto que se debe a la trabajadora. Es importante mencionar que la ley en materia de salarios robados en Estados Unidos se aplica independientemente del estatus migratorio de la persona afectada.

Como hemos visto, el trabajo de base no es fácil para estas organizaciones. Tres de los principales motivos por los cuales este sector es más difícil de organizar son: el aislamiento laboral en el cual regularmente se encuentran las empleadas del hogar en las casas donde laboran (entrevista a Allison Julien, coordinadora de We Dream in Black en NY. 21 de noviembre de 2017¹⁶); el ser migrantes, con o sin documentos (Ibidem) así como las altas cargas de trabajo que muchas empleadas soportan (Ibidem; Ariza, 2016: 301-316; Pereyra y Tizziani, 2014).

¹⁴ Entrevista realizada el 13 de noviembre de 2009 a “María”, uruguayana menor de cincuenta años, con dos hijos adolescentes. En ese entonces llevaba cuatro años en Nueva York. En Uruguay militó en organizaciones de izquierda.

¹⁵ (<http://www.damayannmigrants.org/labor-cases>).

¹⁶ We Dream in Black es el programa de NDWA que se enfoca en organizar trabajadoras del hogar afrodescendientes, –afroamericanas, afrocaribeñas, africanas y afrolatinas–. Para más información, ver <https://www.domesticworkers.org/worker-organizing-leadership>. Julien lleva 17 años involucrada en el movimiento de trabajadoras del hogar en NY. Antes de trabajar con NDWA fue parte DWU por varios años. Fue una niñera por 10 años y es originaria de Barbados.

Sin embargo, los vínculos afectivos y emocionales entre empleadas y empleadores son igual o más relevantes, que los otros motivos, para desmovilizar a las trabajadoras. Dos son las principales emociones que se enfrentan las organizaciones: la vergüenza que sienten muchas trabajadoras por ser empleadas y el miedo a recibir represalias si demandan derechos (entrevista a Allison Julien, Op Cit). A su vez, el vínculo afectivo enmarcado en ser “parte de la familia” (Julien; Op. Cit; Pereyra y Tizziani, 2014: 22-24) puede generar sentimientos de lealtad de las trabajadoras con los empleadores que limitan la búsqueda de mejoras laborales (Canevaro, 2016). Estas lealtades en parte se gestan porque el trabajo del hogar remunerado en sí es un trabajo “altamente emocional”.

Emociones, afectividad y trabajo del hogar remunerado

El trabajo remunerado en el hogar es una labor llena de aristas: “una de las premisas de este trabajo es que dicha relación laboral no es meramente económica. Las interacciones entre ambas participantes son ambiguas, transitan del afecto (positivo y negativo) al conflicto, de interacción cotidiana, pero al mismo tiempo, en los límites fijados por las trabajadoras en lo que refiere a la distancia social, contractuales y emocionales (Toledo González y Aguilar Pérez, 2016: 200).” Para las niñeras, las cuidadoras, y las trabajadoras del hogar de planta (quienes residen en el lugar de trabajo) requiere involucramiento emocional (preocuparse por los miembros de la familia, mostrar cariño, compasión, etc). También requiere en muchos momentos suprimir sus verdaderos sentimientos (frustración, enojo, hartazgo) y ajustarlos a lo que los empleadores esperan de ellas –ser atentas, poner “buena cara”–. A este tipo de trabajo Hochschild (2012: 7) lo definió como labor emocional. Así, el agotamiento (burnout, en inglés) no sólo es corporal, sino mental y emocional (Wharton, 2009: 159). Más aún, está basado en una relación asimétrica, es decir: la trabajadora tiene que mostrar ciertas emociones, quiera o no. Los empleadores y sus familias no (Ibíd: 154).

Tanto las trabajadoras y líderes entrevistadas de DWU, NICE y NDWA-NY, como otras investigaciones (Ariza, 2016; Canevaro, 2016; Hondagneu-Sotelo, 2007; Pereyra y Tizziani, 2014; Toledo González y Aguilar Pérez) señalan cuatro tipos de tratos de los empleadores hacia las empleadas: buen trato –un mínimo de respeto hacia la empleada y el cumplimiento de los acuerdos pactados–; un trato ambivalente (a veces no cumplen con ciertos de los acuerdos como pagar a tiempo, pero no hay un trato degradante hacia ellas); el



maltrato abierto y descarado y el chantaje emocional. El maltrato va desde pedirles que limpien los pisos de rodillas y con prendas íntimas¹⁷, llamarlas de manera despectiva, decirles groserías, aguantar aspavientos de los niños que cuidan o de los empleadores, no dejarles comer, o darles comida podrida, hasta las amenazas y el maltrato físico y sexual.¹⁸ El chantaje emocional suele darse en un tono de necesidad, camaradería e indispensabilidad de la trabajadora: “los niños te quieren tanto”; “no sé qué haríamos sin ti. Eres *como* de la familia.” Estas frases suelen ser usadas para encubrir abusos laborales como el no pago de horas extras, pedirles que se queden más tiempo trabajando, laborar en días no acordados, llevarse a las trabajadoras a las vacaciones de sus empleadores sin ningún tipo de pago extra, y sin considerar los calendarios de las empleadas. No obstante, el discurso de los empleadores es repetido por muchas trabajadoras, incluso empleadas que participan en DWU, NICE y NDWA.

El siguiente ejemplo ilustra el tipo de condiciones laborales en las cuales muchas de las trabajadoras se encuentran inmersas en el estado de Nueva York y cómo pueden llegar a justificar los malos tratos de los empleadores:

Eran alrededor de las 11 de la mañana cuando una llamada entró al celular de “Jane”, una de las organizadoras de NDWA. Me encontraba a su lado así que sin querer podía escuchar todo. Era una trabajadora del área de Westchester, NY, le habló porque una amiga le pasó su teléfono. La trabajadora le dijo a Jane que trabajaba 12 horas al día, cuidaba de tres niños pequeños, uno recién nacido. No tenía vacaciones pagadas y, peor aún, ganaba \$9 dólares la hora. El mínimo en el condado de Westchester es de \$10. Además de trabajar esas 12hrs diarias, dormía con el recién nacido para atenderlo en la noche si se despertaba. Jane le preguntó cuántas horas dormía por noche (eso en el supuesto de que el recién nacido no se despertara). La trabajadora contestó que entre 4 y 5 horas; tenía que pararse temprano para

¹⁷ Esta es una práctica descrita por quienes trabajaron o trabajan en casas de judíos ortodoxos en NY. Sobre todo las trabajadoras latinas. Las trabajadoras interpretaban esto como una diferencia cultural y/o como una acción para subordinarlas y dejar en claro la relación jerárquica entre empleadora-empleada. La mayoría de las trabajadoras eventualmente dejaron de hacerlo, pero manifestaron que pasaron por eso, o por lo menos alguna empleadora jasídica intentó imponer dicha forma de limpieza.

¹⁸ De las 27 trabajadoras entrevistadas, tanto latinas hispanoparlantes como caribeñas hispano y angloparlantes, todas mencionaron haber sido víctimas de algunos de estos abusos. Y todas conocían a otras trabajadoras con historias similares o peores a las suyas.

preparar el desayuno de toda la familia. Jane le dijo que todo eso estaba mal. Que en NY la ley protege a las trabajadoras contra todo esto. Se notaba que la trabajadora justificaba el accionar de sus empleadores diciendo que ellos eran “buenas personas” con ella, y que ella quería mucho a los niños y ellos la querían. Jane contestó: “No se trata de que sean buenos, se trata de que sean justos.”

Jane notó la sorpresa de la trabajadora y no siguió con este tema. No quería perturbarla más. Jane le dijo que iría a Wescbester cuando ella pudiera hablar con ella. La trabajadora quedó en volverle a marcar cuando pudiera darle una fecha concreta. Jane asintió y le dijo que podía marcarle cuando quisiera a su celular. Al colgar Jane me volteó a ver. Tenía una cara de hastío, frustración y dolor. “Esto me duele tanto. Y pasa todo el tiempo. No puede ser”, me comentó y se volteó a ver su computadora (Nota de campo, 10 de octubre de 2017).¹⁹

La anterior es una situación común. De igual manera, la idea de que los empleadores son “buenos” con las trabajadoras, a pesar de la explotación a la cual las someten. Otra emoción además del cariño que algunas niñas desarrollan por las niñas que cuidan, es la “lástima” que sienten por los adultos de la tercera edad que cuidan. En muchos de los talleres sobre “conoce tus derechos” a los cuales asistí con DWU, NICE y NDWA dichos discursos podían ser escuchados en trabajadoras, que tenían un tiempo militando en alguna de estas organizaciones. Por ello Jane enfatizó la necesidad de pensar en lo justo. Para las organizaciones en NY lo mínimamente justo es la carta de derechos de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, muchas empleadas no lo saben y si lo saben, no lo ven como tal. Parte de la explicación está en la situación de vulnerabilidad a la cual están expuestas muchas trabajadoras del hogar (inmigrantes indocumentadas provenientes de países subdesarrollados, madres solteras, sin redes sociales en NY, etc.). Dichas condiciones son usadas por las empleadoras para explotar a las trabajadoras y, a su vez, generar una relación emocional que favorezca a las primeras. Sin embargo, la autojustificación que muchas trabajadoras usan para no asumirse como explotadas es frecuente y es parte del problema organizativo al cual se enfrentan las organizaciones.

¹⁹ Jane es una *nannie* afrocaribeña anglófona. Tanto su abuela como su madre fueron trabajadoras del hogar. Llegó a los Estados Unidos a principios de la década de 1990 cuando era una adolescente y trabajó como niñera indocumentada por varios años hasta el 2010.

El otro aspecto que DWU, NICE Y NDWA-NY cuidan mucho es brindar espacios donde las mujeres pueden compartir sus experiencias y emociones. Es una especie de terapia colectiva y personalizada que se vuelve un ámbito fundamental para muchas de estas empleadas aisladas en sus centros de trabajo. El comité de mujeres de NICE fungía como un lugar donde las trabajadoras del hogar asistían para organizarse, pero también como un lugar donde se contaban las situaciones de abuso por las cuales habían pasado. La importancia de tener un espacio donde poder compartir este tipo de experiencias resultaba igual o más importante que el objetivo organizativo. En estas reuniones siempre se hablaba de cómo se sentían sus “miembras”, si algo malo les había ocurrido en la semana. Se hablaba en el colectivo de qué se podía hacer y se daban mutuamente ánimos para enfrentar la situación. Era un espacio de catarsis y camaradería. Pero también era un espacio donde, como dicen Poma y Gravante parafraseando a los zapatistas (2015: 21-22), al colectivizarse emociones como la tristeza, el dolor o la vergüenza éstas se transformaban en “rebeldía organizada”, es decir: en una fuerza para dejar de ser víctimas y volverse partícipes en la búsqueda de mejoras laborales. En general, las trabajadoras más militantes en las tres organizaciones eran quienes habían pasado por un proceso emocional como el descrito.

¿Cómo “medir” el éxito o fracaso de DWU, NICE, NDWA y del movimiento de trabajadoras del hogar en NY si las estrategias legales y el trabajo de base no ha rendido los resultados esperados? ¿Cómo entender estos procesos de lucha? ¿Han fracasado por no lograr cambiar estructuralmente sus condiciones y sumar más trabajadoras a sus filas?

Poder y capacidad de disrupción

Fox-Piven y Cloward (1977) escribieron una obra seminal que analiza la capacidad de resistencia y transformación de las comunidades de escasos recursos en los Estados Unidos. Basaron su análisis en distintos casos de organizaciones y movilizaciones sociales de los sesenta y setenta del siglo pasado. Concluyeron que los movimientos sociales que más lograron avanzar sus agendas fueron aquellos con mayor capacidad disruptiva, menor institucionalización y menor 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 su amenaza) les daba a éstos y a los sindicatos un enorme poder. Silver (2003: 13) habla de dos tipos de poder para los trabajadores: el estructural y el asociativo. El primero tiene que ver con la

capacidad de parar (o amenazar con parar) el proceso productivo. El segundo es la capacidad de auto-organización de los trabajadores en sindicatos, partidos políticos, asociaciones, etc.

Este tipo de poderes no son los únicos que tienen los trabajadores. Chun (2009: 13) 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.”²⁰ De igual manera, las trabajadoras tienen lo que Lui (2015: 31) llama poder ideológico: el poder de los grupos subordinados para oponerse a las ideologías dominantes y plantear intereses distintos al de los grupos hegemónicos.²¹ ¿Qué capacidad disruptiva y qué tipo de poder tienen las trabajadoras del hogar en los EEUU?

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.²² Si sumamos lo difícil que es organizar a este sector por desarrollarse en espacios aislados, privados, y generalmente laborando solas, más el estatus de inmigrantes indocumentadas, la posibilidad de articularse baja aún más. Aunada a esto está la noción en vastos sectores sociales de que el trabajo del hogar no es un “trabajo verdadero” (Hondagneu-Sotelo, 2007: 3-28), es decir, un trabajo no especializado el cual puede ser hecho por cualquiera, en especial las mujeres (Little, 2015). Ello dificulta obtener un apoyo social a sus demandas.

Más aun, muchas de las trabajadoras tienen que ser “convencidas” de que no es natural la inequidad estructural de su trabajo (Sherman, 2007: 16). Entonces, ¿cómo las empleadas del hogar crean legitimidad laboral (occupational legitimacy – tomado de Sherman, 2015) en una sociedad que no reconoce el

²⁰ En inglés: *the “capacity of naming, of defining the terms in which the social world is perceived, evaluated and acted on.”*

²¹ En inglés: *the beliefs and interests of subordinated groups that “stand in opposition to dominant ideologies reflecting opposing interests.”*

²² 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: 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”.

valor de su trabajo, y dentro de un Estado que se sigue negando a reconocerlas como trabajadoras, ya sea por mantenerlas excluidas de las principales leyes laborales, ya sea porque no hay mecanismos sancionadores cuando la ley existe? Parte de la explicación está en crear el mayor poder simbólico e ideológico posible.

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 en alguna medida 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 el mal pago y condiciones de trabajo), es una trabajadora (entrevista a Allison Julien, *Ibid*). Es decir, una “sujeta” que merece respeto traducido en buenos tratos, condiciones laborales y paga. A su vez, tener leyes que estipulan 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 domésticos” usa los estándares estipulados en las leyes locales para educar y explicar a los empleadores qué es ser un empleador responsable (<http://domesticemployers.org/>).

Si bien el reconocimiento de sus derechos en las leyes del estado de NY ha sido un paso importante, la incapacidad sancionadora en la cual se encuentra abre otra pregunta ¿por qué el movimiento de trabajadoras del hogar se movilizó por seis años para esto y le sigue apostando a esta vía? Existen varias consideraciones.

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 predominantes de trabajo doméstico. 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, recibir pago por horas extras laboradas, ser acosadas, etc.

Consideraciones finales

Desde la colonia hasta nuestros días, el Estado-nación se ha encargado de negar a las trabajadoras del hogar el derecho político más básico: el derecho de asociación (sindicalización). Aunado a esto viene la falta de derechos laborales reconocidos para cualquier otro sector laboral. Es claro que el trabajo doméstico 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 ser esclavas afroamericanas y migrantes europeas a ciudadanas (de segunda), a migrantes indocumentadas de países del Sur Global, la visión estructural hacia este gremio sigue siendo muy parecida.

Incluso en una ciudad tan racialmente diversa y liberal como Nueva York (Foner, 2000a y 2000b), el abuso hacia las empleadas del hogar es constante. Muchas de las “miembras” más activas y militantes de DWU, NICE y NDWA-NY pasaron por situaciones de maltrato físico, verbal y laboral en varias ocasiones. La discriminación por raza y/o por ser mujeres inmigrantes que no hablan inglés, o no lo hacen muy bien, es un rasgo mencionado por las trabajadoras. Incluso algunas de ellas llegaron a EUA mediante redes de trata (Rosen, 2018). Así, si bien limitadas por los propios mecanismos institucionales que ellas mismas impulsaron, tener una ley que estableciera el piso mínimo de derechos sí ayuda para negociar contratos y acuerdos claros con algunos empleadores. No son la mayoría de las trabajadoras quienes logran esto, pero parafraseando a Allison Julien, la ley les sirve para entender lo que es bueno (cualquier cosa que eso signifique) de lo justo: lo establecido en la ley (por limitado que esto sea).

El apoyo emocional otorgado por las organizaciones es quizá uno de los mayores aportes del movimiento. El saber a dónde ir o a dónde dirigir a otras empleadas en apuros, o simplemente agotadas por lo que conlleva su labor, y con ganas de compartir dichas vivencias, hace de DWU, NICE y NDWA-NY lugares muy importantes para las empleadas. De igual manera, las capacitaciones ofrecidas para profesionalizar a este gremio; el contar con un certificado avalado por una institución como la Universidad de Cornell, permite a las trabajadoras negociar salarios más altos y hacer mejor su trabajo. La labor organizativa mediante talleres “conoce tus derechos”, las movilizaciones en apoyo a otras organizaciones y por sus propios derechos, resultaban una constante en las tres organizaciones. Sin embargo, también existen problemas dentro de las mismas.

La volatilidad de las “miembras” es quizá el problema más grande. Muchas de quienes acuden a estos espacios lo hacen por cuestiones muy concretas (asesorías legales, cursos). Y eso no garantiza que se conviertan en afiliadas permanentes. 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 inclusive trabajar los fines de semana. Eso si no viven en las casas donde laboran. Si lo hacen, sus horarios son aún más complicados y suelen tener menos tiempo libre. Las limpiadoras de casa, en cambio, suelen tener mucha flexibilidad en sus horarios laborales, lo cual complica su participación de manera regular.

El trabajo en el hogar, en sus distintas modalidades, seguirá siendo un importante motor de la sociedad estadounidense. En particular, con el cambio de la pirámide demográfica, se requerirán más trabajadoras capaces de hacerse cargo más y más de adultos mayores. Lo anterior abre la posibilidad para que el movimiento de empleadas del hogar crezca, se fortalezca, y pueda avanzar por obtener mejoras laborales en los Estados Unidos. Pero para ello se requiere pensar en formas que permitan la independencia económica. Una opción, además de ampliar su membresía y recibir sus cuotas, es la creación de modelos exitosos de cooperativas politizadas, es decir, con un horizonte de lucha y de resistencia, pero monetariamente viable. Todo lo anterior ayudará a fortalecer la disputa por definir el significado y el valor de las trabajadoras del hogar en EUA por la vía institucional; algo indispensable pero no suficiente.

Bibliografía

- Ariza, Marina (2016), “Totalidades emocionales en la experiencia de la migración laboral. humillación y degradación social”, en Marina Ariza (Coord.), *Emociones, afectos y sociología. Diálogos desde la investigación social y la interdisciplina*. México, UNAM-IIS, pp.279-328.
- Boris, Eileen y Premilla Nadasen (2015), “Introduction: Historicizing Domestic Workers’Resistance and Organizing.” *International Labor and Working-Class History*. No. 88, Fall, pp. 4–10.
- Boris, Eileen y Premilla Nadasen (2008), “Domestic Workers Organize!” *Working USA: The Journal of Labor and Society*. Vol. 11, Issue 4, (December.) pp.413–437.
- Burnham, Linda and Theodore, Nick (2012), *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.
- Canevaro, Santiago (2016), “Afectividad, ambivalencias y desigualdades. Apuntes para pensar los afectos en las relaciones sociales en el servicio doméstico de Buenos Aires”, en Marina Ariza (Coord.), *Emociones, afectos y sociología. Diálogos desde la investigación social y la interdisciplina*. México, UNAM-IIS, pp241-279.

- Chun, Jennifer J (2009), *Organizing at the Margins. The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Ithaca, Cornell University Press.
- Clawson, Dan (2003), *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*. Ithaca, Cornell University Press.
- Domestic Workers United and Data Center (2006), *Home is Where the Work is: Inside New York's Domestic Work Industry*, New York. Revisado el 27 de enero de 2017, en <http://domesticworkersunited.org/media/files/6/homeiswheretheworkis.pdf>
- Fine, Janine (2006), *Worker Centers. Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, Cornell University Press.
- Foner, Nancy (2000a), *From Ellis Island to JFK. New York's Two Great Waves of Immigration*. New York, Russell Sage Foundation.
- Foner, Nancy (2000b), "Beyond the Melting Pot Three Decades Later: Recent Immigrants and New York's New Ethnic Mixture." *International Migration Review* Vol. 34, No.1 (Spring), pp255-262.
- Goldberg, Harmony (2014), "'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.
- Gordon, Jennifer (2005), *Suburban Sweatshops. The Fight for Immigrant Rights*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Hochschild, Arlie Russel (2012), *The Managed Heart. Commercialization of Humman Feeling*. Berkeley, California, University of California University Press.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2007), *Domestica. Immigrant Workers Cleaning & Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley, California University Press.
- ILO, International Labor Organization, (2015), *ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*. Revisado el 27 de abril de 2017, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf . Accessed 10 March 2017.
- ILO 1, "What are Domestic Workers?" revisado el 10 de marzo de 2017, en: http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_209773/lang-en/index.htm
- ILO 2, "C189 - Domestic Workers Convention, (No. 189)." revisado el 10 de marzo de 2017, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1_2100_ILO_CODE:C189

- ILO 3, “Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).” revisado el 10 de marzo de 2017, en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLIEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460
- ILO 4, “Ratifications of C189 and law & policy across the world.” revisado el 10 de marzo de 2017, en: http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_313678/lang-en/index.htm
- ILO 5, “New York City Domestic Workers Cooperatives. Sustainable. Empowerment. Community Building.” revisado el 10 de marzo de 2017, en: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/193/NYC.pdf>
- Jasper, James (2011), "Emotions and Social Movements: Twenty Years of Theory and Research." *Annual Review of Sociology*,37,pp.285-304.
- Little, Deborah (2015), “Building a Movement of Caring Selves Organizing Direct Care Workers”, in Mignon Duffy, Amy Armenia, and Clare L. Stacey (eds.), *Caring on the Clock: The Complexities and Contradictions of Paid Care Work*. New Jersey, Rutgers University Press. Kindle Edition, pp.251-262.
- Liu, Hwa-Jen (2015), *Leverage of the Weak. Labor and Environmental Movements in Taiwan and South Korea*. Minneapolis, The University of Minnesota Press.
- Milkman, Ruth and Ed Ott (2014), *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*. Ithaca, Cornell University Press.
- Milkman, Ruth, Joshua Bloom and Victor Narro (2010), *Working for Justice. The L.A. Model of Organizing and Advocacy*. Ithaca, Cornell University Press.
- Nadasen, Premilla (2015), *Household Workers Unite. The Untold Story of African American Women Who Built a Movement*. Boston, Beacon Press Books.
- Nadasen, Premilla (2012), “Citizenship Rights, Domestic Work, and the Fair Labor Standards Act.” *The Journal of Policy History*, Vol. 24, No. 155.
- National Domestic Workers Alliance (NDWA), <http://www.domesticworkers.org/> abrir la pestaña “Initiatives” y aparecerán detalles de las leyes estatales aprobadas hasta ahora.
- NLRA, “Definitions, Sec. 2. [§152.] When used in this Act [subchapter]”, revisado el 10 de marzo de 2017, en: <https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>
- Piñeyro Nelson, Carlos Federico (2010), “Nueva York no es como lo pintan.” *Organización política y migración en la Gran Manzana. El caso de Domestic Workers United y Movimiento por Justicia del Barrio*. México, tesis de maestría, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.

- Piñeyro Nelson, Carlos y Amarela Varela Huerta (2018), “Cuando el trabajo se reorganiza políticamente: Migración y nuevas formas de sindicalismo en los países del norte global”, *Revista Trace*, No. 73 México, DF, pp. 134-163. Ver: <http://trace.org.mx/index.php/trace/article/view/85/pdf>
- Piven, Frances Fox and Richard Cloward (1977), *Poor People's Movements. Why They Succeed, How They Fail*. New York, Vintage Books.
- Poma, Alice y Gravante, Tommaso (2015), “Las emociones como arena de la lucha política. Incorporando la dimensión emocional al estudio de la protesta y los movimientos sociales”, en *Ciudadanía Activa. Revista especializada en estudios sobre la sociedad civil*, año3 Núm 4 (Enero-diciembre), pp.17-44.
- Poo, Ai-jen (2011), “A Twenty-First Century Organizing Model: Lessons from the New York Domestic Workers Bill of Rights Campaign.” *New Labor Forum* 20.1 pp. 51- 55.
- Rogers, Daniels (1990), *Coming to America. A History of Immigration and Ethnicity in American Life*. New York, Visual Education Corporation.
- Rosen, Rebecca (2018), “Survivors of Human Trafficking, in Their Own Words”, *The Atlantic*, 12th of March. Revisado el 26 de marzo de 2018. En: <https://www.theatlantic.com/business/archive/2018/03/survivors-human-trafficking-in-own-words/555029/>
- Sabatino, Charlie and Newman Caroleigh (2015), “The New Status of Home Care Workers Under the Fair Labor Standards Act”. *Bifocal*, Vol. 36, Issue 6. Revisado el 14 de Diciembre de 2017, en: https://www.americanbar.org/publications/bifocal/vol_36/issue_6_august2015/fls_a_rule_change.html
- Sherman, Rachel (2015), “Caring or Catering? Emotions, Autonomy, and Subordination in Lifestyle Work”, in Mignon Duffy, Amy Armenia, and Clare L. Stacey (eds.), *Caring on the Clock: The Complexities and Contradictions of Paid Care Work*. New Jersey, Rutgers University Press. Kindle Edition, pp.165-176.
- Sherman, Rachel (2007), *Class Acts. Service and Inequality in Luxury Hotels*. Berkeley, University of California Press.
- Silver, Beverly J. (2003), *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Strauss, Elissa (2009), “The Invisible Workers.” *The American Prospect*, Washington, DC, June 10.
- Pereyra, Francisca, Tizziani, Ania (2014), “Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires”, en *Trabajo y Sociedad*, Núm. 23, pp. 5-25.

Toledo González Mónica Patricia y Aguilar Pérez, Mirza (2016), “Entre el afecto y las disputas: la casa como espacio laboral feminizado”, en *Espacialidades. Revista de temas contemporáneos sobre lugares, política y cultura*, Vol. 6, No. 1, enero-junio, pp. 192-219.

United Workers Congress, “Domestic Workers”. Revisado el 3 de diciembre de 2016, en: <http://www.unitedworkerscongress.org/domestic-workers.html>

Wharton, Amy S. (2009), “The Sociology of Emotional Labor”, en *Annual Review of Sociology*, Vol. 35, pp. 147-165.