

Perspectivas sobre derecho e informalidad n.º 9



Eunice Dladla, del Sindicato Sudafricano de Personas Trabajadoras del Hogar y Afines, dialoga con sus camaradas en Johannesburgo sobre cómo negociar con las personas empleadoras. Foto: Jonathan Torgovnik/Getty Images Reportage

Del palacio a las cocinas: hacer realidad el C189 para las trabajadoras del hogar en África

Por Pamhidzai H. Bamu

En el momento en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Personas Trabajadoras del Hogar, el Convenio n.º 189, en junio de 2011, las personas dirigentes de ese grupo ocupacional y sus personas aliadas desplegaron una enorme pancarta que decía: “¡Felicitaciones por el C189! Ahora falta el trabajo doméstico de los Gobiernos: ¡RATIFÍQUENLO, IMPLÉMENTENLO!” Pero el C189 sigue siendo una promesa sin cumplir para las trabajadoras del hogar en África.

En respuesta a esta realidad, Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) comenzaron un proyecto en 2016 para **hacer realidad el C189 para las trabajadoras del hogar**. Este número de *Perspectivas sobre derecho e informalidad* registra la concepción, la implementación y el alcance de este proyecto.¹

La sección a continuación bosqueja la situación de las trabajadoras del hogar en África en 2016 cuando se sembró la semilla del proyecto; explica cómo haber reunido los Programas de Derecho y de Organización y Representación de WIEGO cambió el diseño del programa de manera radical de lo que es la receta tradicional para la formación jurídica; discute qué hicieron las personas participantes del proyecto; y tiene en cuenta el “ingrediente secreto” que distingue nuestro proyecto y contribuyó al alcance informado. Terminaré con reflexiones sobre lo que significó el proyecto para mí como abogada del movimiento,

¹ Aunque el proyecto se implementa en las regiones de África y el Caribe, este boletín se centra en nuestro trabajo en África.

y cómo impactó en el enfoque del Programa de Derecho respecto al empoderamiento jurídico. Para poner el foco en la voz de las personas trabajadoras, siempre que fue posible, incorporé citas directas de las trabajadoras del hogar líderes con las que hablé.

El C189: una promesa sin cumplir para las trabajadoras del hogar en África

En el año 2016, cinco años después de su adopción, 23 países habían ratificado el C189, de los cuales solo dos (Mauricio y Sudáfrica) eran de África, una región una región con una tasa muy elevada de empleo de trabajadoras del hogar y donde estas se encuentran entre la población más marginada.

El objetivo principal del Convenio es ubicar a las trabajadoras del hogar en una posición de igualdad con personas trabajadoras de otros sectores. Les extiende derechos básicos como el salario mínimo, un horario laboral regulado, vacaciones pagadas, protección social, salud y seguridad en el trabajo y protección contra el acoso y la violencia en el trabajo. Pero también reconoce que promover que las trabajadoras del hogar gocen de estos derechos requerirá normas específicas sobre el sector que reconozcan las “condiciones particulares en que se efectúa el trabajo del hogar”.²

Las personas trabajadoras del hogar en África estaban enfrentándose a muchos desafíos, entre los que se encontraban la violencia de género y el acoso sexual en el trabajo. Han vivido abusos físicos, verbales y psicológicos (“incluso la infancia te maltrata y te pone apodos”). Además, muchas de estas personas no tienen contrato de trabajo y trabajan muchas horas por una remuneración muy baja. Sumado a eso, los derechos básicos de los que gozan otras personas trabajadoras, como días de descanso o vacaciones pagadas, eran la excepción y no la norma en este sector.

Detrás de los desafíos que tenían las trabajadoras del hogar había un sistema social, jurídico y económico que les negó durante décadas su calidad de trabajadoras y titulares de derechos humanos. Como consecuencia, tenían un poder limitado para negociar con las personas empleadoras y eran invisibles para la sociedad y la economía. Además de eso, las personas legisladoras y las encargadas de políticas públicas han excluido siempre a las trabajadoras del hogar de los procesos en los que se toman decisiones que afectan su vida y su trabajo.

En este contexto, alinear las leyes, las políticas y la práctica con los principios del C189 es complejo y abre muchas interrogantes. ¿Cómo podemos garantizar la ratificación

de un convenio para personas trabajadoras invisibles y subestimadas? ¿Existen otras posibilidades para que las trabajadoras del hogar y sus organizaciones materialicen el trabajo decente en el sector? ¿Cómo pueden apoyar la causa las personas abogadas?

Formación jurídica para las personas trabajadoras: la receta tradicional

También fue en el año 2016 que tuve una conversación que me cambió la vida. Fue con Vicky Kanyoka (“mamá Vicky”), coordinadora regional en África de la FITH. Acababa de unirme a WIEGO y una de mis primeras tareas fue contactarla para averiguar cómo podía apoyar a su organización nuestro nuevo Programa de Derecho. “Mamá Vicky”, como me pidió que la llamara, sugirió inmediatamente capacitar a las organizaciones afiliadas africanas para hacer uso del C189 de manera efectiva: “Necesitamos una caja de herramientas y capacitaciones para ayudar a nuestras personas líderes a presionar por la ratificación”.

Mamá Vicky explicó que, aunque la mayoría de las organizaciones habían participado en los procesos que llevaron a la adopción del C189, las personas líderes no apreciaban del todo sus disposiciones. Ruth Kakame, presidenta del sector de trabajadoras del hogar del Sindicato de Personas Trabajadoras del Hogar, Hoteles, Instituciones Educativas, Hospitales y Afines de Kenia (KUDHEIHA), diría más tarde que “si te fijas cómo interpretábamos el Convenio, [podrás ver que] era muy pesado para el sector”. El sector estaba recién comenzando a involucrarse con el sistema de la OIT, y las personas líderes necesitaban entender la ratificación, la implementación y la supervisión y el rol de las organizaciones de personas trabajadoras. Asimismo, las personas líderes parecían creer que la ratificación era la única manera en que las trabajadoras del hogar podían acceder a sus derechos y protecciones del C189. Essi Kotor, secretaria general del Sindicato Nacional de Personas Trabajadoras del Hogar de Togo (SYNADOT), recordaría luego que “tenían miedo de hablar del C189 sin la ratificación”.

Mientras discutíamos la caja de herramientas y la capacitación, hice una lista mental de las cosas por hacer: 1. Desarrollar una caja de herramientas con lenguaje simple. 2. Preparar presentaciones de PowerPoint para analizar las disposiciones del Convenio y su Recomendación. 3. Asegurarse de que las diapositivas contuvieran muchas imágenes y gráficos. 4. Establecer conexiones entre los problemas cotidianos de las trabajadoras del hogar y las disposiciones del Convenio. 5. Incluir preguntas para que las personas participantes dialoguen. 6. Incluir actividades en grupo, con rotafolios y rotuladores de colores, para verificar

² Preámbulo del Convenio 189.

si las personas participantes “entendieron” lo que había en las presentaciones.

Estas eran las características de una capacitación tradicional para “conocer la ley”. Detrás de este enfoque se encuentra la conjetura de que una persona común y corriente no conoce la ley y de que lo que necesita para poder cambiar su situación es conocer la ley y entenderla mejor.³ En otras palabras, la barrera principal que tenían los esfuerzos de las personas trabajadoras para que se ratificara e implementara el C189 era la falta de conocimiento.

Como experta en estándares internacionales del trabajo y en leyes nacionales que regulan el trabajo del hogar, veía que mi trabajo era enseñarles a las personas trabajadoras líderes cómo hacer uso del C189, presionando con ese instrumento de derecho internacional para que se tradujera en una ley nacional. Pero esto limitaba el rol de las personas participantes, sostenía Ruth de KUDHEIHA, a “sentarse y escuchar una clase con muchas diapositivas”. No estaba pensando en qué podíamos aprender de sus estrategias actuales de organización e incidencia, que les habían traído victorias, tanto con el C189 como en otros asuntos. Tampoco estaba pensando en las limitaciones de las organizaciones de personas trabajadoras, como la experiencia en el trabajo de incidencia y la falta de confianza para abordar a las personas funcionarias de gobierno. Como Essi reflexionó después, “pensábamos que solo personas profesionales o expertas de organizaciones internacionales podían discutir [esto] con el Gobierno”.

Más cocineras en la cocina: un enfoque transversal entre programas

Por suerte, la directora del Programa de Derecho de aquel entonces, Marlese vom Broembsen, pensó que el Programa de Derecho no podía trabajar solo en este proyecto y sugirió trabajar junto al Programa de Organización y Representación (ORP) de WIEGO. Responsable de apoyar la organización de personas trabajadoras a nivel local, nacional e internacional, el ORP facilita conexiones estratégicas con aliados clave y apoya a organizaciones de base de miembros de personas trabajadoras para que construyan la confianza necesaria y las habilidades para lograr sus objetivos.

Los dos programas comenzaron a diseñar la caja de herramientas y la capacitación con la FITH. Chris Bonner y Vanessa Pillay fueron las principales colaboradoras del ORP. Seguimos los pasos siguientes:

- En junio de 2018, en Nairobi, Kenia, llevamos a cabo el **primer taller** con representantes de 20 organizaciones afiliadas de la FITH. Nuestro objetivo era capacitar a las personas trabajadoras para entender las disposiciones del C189 y desarrollar estrategias para promover su ratificación e implementación. Además, compartimos el borrador de la caja de herramientas C189 con las dirigentes de trabajadoras del hogar y buscamos su aporte para terminar la caja. Las organizaciones afiliadas representadas venían de Benín, Burkina Faso, Costa de Marfil, Ghana, Guinea, Kenia, Liberia, Malawi, Mali, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Senegal, Sudáfrica, Tanzania, Togo, Uganda, Zambia y Zimbabue.
- En junio de 2019, realizamos un taller de negociación colectiva y habilidades de negociación en Dar-es-Salaam, Tanzania, donde 23 trabajadoras del hogar líderes (ahora también de Etiopía y Madagascar) revisaron y aprobaron la **caja de herramientas**.
- En marzo de 2023, WIEGO y la FITH organizaron un taller para evaluar el alcance de la caja de herramientas y de la capacitación. Se realizó al final del taller previo al congreso de la FITH-África en Dar-es-Salaam y participaron 28 organizaciones afiliadas de la FITH. (En esta instancia también estuvieron representados Botsuana, la República Democrática del Congo, Guinea-Bisáu, Lesoto y Ruanda.)

A medida que avanzaba el proyecto, fui apreciando cada vez más la colaboración entre programas que nos permitió fusionar nuestras respectivas fortalezas. El Programa de Derecho aportó su experiencia respecto a los principios de interpretación de instrumentos internacionales, analizando vacíos en las leyes nacionales y buscando caminos para incorporar principios internacionales a las leyes nacionales. El ORP aportó toda su experiencia para formar, organizar y movilizar a las personas trabajadoras, construir campañas y apoyar las negociaciones y la negociación colectiva. Como resultado, nuestro proyecto adoptó distintas prácticas y principios que lo distinguían de la capacitación tradicional para “conocer la ley”.

Primero, el proyecto se llamó “Las trabajadoras del hogar y el C189: hacerlo realidad” para recordarnos que el objetivo era garantizar que las trabajadoras del hogar gocen de las protecciones del Convenio y también destacar la capacidad que tiene este sector y sus organizaciones para mejorar sus condiciones de trabajo de varias maneras.

Segundo, en vez de presentar a nuestras socias una caja de herramientas completa, convertimos su desarrollo en

³ Marlese von Broembsen. 2012. *Legal Empowerment of the Poor: The Re-emergence of a Lost Strand of Human Rights?* [Empoderamiento jurídico de las personas en situación de pobreza: ¿el resurgimiento de un hilo perdido de los derechos humanos?]. Centro Bernard & Audre Rapoport de Derechos Humanos y Justicia de la Facultad de Derecho de la Universidad de Texas.

un esfuerzo colaborativo junto al equipo de la FITH y sus organizaciones afiliadas. Compartimos un borrador en el primer taller para recibir una devolución e incorporamos las sugerencias cuando preparamos el segundo. También incorporamos ejemplos que compartieron sobre las estrategias que habían implementado para promover la ratificación e implementación del C189. Todo esto motivó que hubiera una *apropiación* por parte de la FITH y sus organizaciones afiliadas. No era más una caja de herramientas de WIEGO, ahora era de ellas.

En tercer lugar, comenzamos cada taller preguntando sobre los problemas que tenían las trabajadoras del hogar en su país. Esto nos ayudó a establecer la relevancia del Convenio en función a las realidades cotidianas y las luchas del sector y aumentó el nivel de compromiso por parte de las personas participantes con el Convenio, preguntándose cómo podían aplicarlo en la relación con las personas empleadoras, los Gobiernos y el público.

Cuarto, proyectamos un video llamado “El C189 es **sentido común**” que documentaba el proceso que llevó a la adopción del C189, desde discusiones regionales y nacionales a la participación en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra. Al poner las emociones en juego, el video va más allá de la capacitación tradicional que lo que pone en juego principalmente es el intelecto. La proyección movió a la reflexión de las estrategias que han empleado las dirigentes de las trabajadoras del hogar para lograr el Convenio, incluyendo la creación de alianzas, manifestaciones, peticiones y campañas de concientización. Esto les permitió a las personas participantes validar las estrategias que estaban implementando y pensar en otras que podrían utilizar.

Quinto, antes de compartir información sobre cualquier tema, preguntábamos a las personas participantes qué sabían al respecto. Creamos oportunidades para que pudieran compartir sus experiencias sobre la promoción de mejores condiciones de trabajo, así como sus estrategias para conseguirlas. Esto fue fundamental para llevar a la práctica nuestro principio de *aprendizaje mutuo* (“todas las personas somos maestras y alumnas”) y romper con la asimetría de poder asociada al flujo unidireccional del conocimiento.

Sexto, mediante el juego de roles reforzamos las habilidades de las personas líderes del sector en materia de negociación y convenios colectivos. Aquí incorporamos el humor, para que las personas participantes disfrutaran estas actividades que ponían en juego tanto el cuerpo y las emociones

como la mente. También incorporamos *la reflexión y la retroalimentación, lo que enriqueció su aprendizaje.*

Séptimo, preguntamos a las personas participantes qué acciones llevarían a cabo en sus organizaciones para hacer avanzar el C189. Descubrimos que escribir estos compromisos dejaba claro que buscábamos ir más allá de un “debate” habitual haciendo que las personas participantes rindieran cuentas al grupo.

Aprovechar la oportunidad al máximo: el alcance del proyecto “Hacer realidad el C189”

En el año 2019, mamá Vicky informó entusiasmada que las organizaciones afiliadas de la FITH estaban haciendo “cosas increíbles” con la caja de herramientas del C189. Las afiliadas estaban utilizando la caja de herramientas y los aprendizajes de los talleres en sus estrategias para sensibilizar al público, promover mejores prácticas de parte de las personas empleadoras y demandar una reforma jurídica y de políticas. En algunos casos, los cambios que implementaron llevaron a un desarrollo positivo en el comportamiento de otros actores, incluyendo Gobiernos y personas empleadoras.

Esta sección comparte el alcance del proyecto basado en información de los talleres de 2019 y 2023, y de correspondencia por correo electrónico y entrevistas con dirigentes de organizaciones afiliadas de la FITH en África en mayo y junio de 2024. Pone de relieve cómo el proyecto contribuyó con cambios que las organizaciones de trabajadoras del hogar han hecho en su agenda, sus actividades, relaciones, políticas o prácticas.⁴ Donde corresponde, también identifica cambios hechos por otros actores como el Gobierno, las personas empleadoras y los medios. Sin jactarse de que el proyecto fue la única causa de esos resultados, la discusión establece un vínculo lógico entre el proyecto y los cambios que se originaron, dejando claro que hizo algunos aportes.

Como deja ver este texto, las organizaciones han fortalecido sus estrategias construyendo alianzas con diferentes partes interesadas. Las personas líderes del sector informaron que estas alianzas han fortalecido sus organizaciones en la lucha permitiéndoles información segura, asesoramiento, nuevas estrategias y apoyo político. Según Nellie Kahua, secretaria general del Sindicato de Personas Trabajadoras del Hogar y Afines de Namibia (NDAWU): “...el principal aprendizaje es que no debes hacerlo sola. No puedes porque cuando empiezas a intentar hacer las cosas sola, no funciona”.

⁴ Este enfoque se inspira en Ricardo Wilson-Grau. 2018. *Outcome Harvesting: Principles, Steps and Evaluation Applications* [Cosecha de alcance: principios, pasos y aplicación de la evaluación]; y un volumen de la serie *Evaluación y Sociedad*, cuya edición está a cargo de Stewart I. Donaldson, Universidad de Posgrado de Claremont, y Katrina L. Bledsoe, Centro de Desarrollo de la Educación.

Organizar y movilizar a las trabajadoras del hogar y aprovechar el movimiento del trabajo

Las personas líderes tienen que involucrar a sus miembros por completo para ser capaces de representar sus intereses y transmitir sus preocupaciones de manera efectiva. Sin el apoyo de una membresía activa, no puede haber manifestaciones, peticiones o campañas que expongan los desafíos y demandas de las personas trabajadoras en este sector invisible desde hace tanto tiempo. Como argumenta Ruth de KUDHEIHA, es importante formar a las personas trabajadoras en empleo informal sobre el Convenio “para que entiendan por qué es importante... [y] para qué estamos haciendo campaña”. Las personas líderes del sector en países como Burkina Faso, Kenia, Nigeria, Tanzania y Zambia han utilizado la caja de herramientas para guiar sus actividades de capacitación; y una persona líder la definió como un “recurso preparado para explicar el Convenio”.

Describiendo una iniciativa de la FITH para formar a las trabajadoras del hogar respecto al C189, Ojo Kayode del Sindicato Nacional de Personas Trabajadoras de Hoteles y Servicios Personales (NUHPSW) comentó que “la idea es hacer que la membresía comprenda las disposiciones del Convenio y cómo aplicarlas en los diferentes lugares de trabajo”. Las dirigentes de las trabajadoras del hogar de Zanzíbar aprovecharon la caja de herramientas para su programa Migración Segura a fines de 2023. La formación tenía como eje las leyes y derechos de las trabajadoras del hogar, así como el impacto de los acuerdos internacionales en las trabajadoras del hogar migrantes.

En Kenia, las personas líderes de KUDHEIHA discuten el Convenio en sus reuniones mensuales. Tener la caja de herramientas disponible en suajili ha hecho posible capacitar a las personas trabajadoras.

“Cuando discutimos cualquier asunto, lo relacionamos al Convenio... Las personas trabajadoras pueden educar a las demás y no tengo que venir de la oficina para acompañar la educación. Como dirigente puedes usar la información para llegar a las trabajadoras del hogar en tu región, en los grupos de tu comunidad y en donde vives, en asentamientos informales”.

Además de estar capacitando respecto al Convenio, las organizaciones están desarrollando las habilidades de negociación colectiva de su membresía. Por ejemplo, el Sindicato Nacional de Personas Empleadas de Hogares y Jardinería de Burkina Faso (SYNEMAG/B) organizó una formación sobre negociación colectiva y habilidades de negociación en junio de 2022. En Tanzania, el Sindicato de Personas Trabajadoras del Hogar, la Conservación y la Hostelería (CHODAWU) brindó una capacitación similar en 2023 y 2024. Los programas específicos como este se

articulan con el esfuerzo continuo de toma de conciencia realizado por las trabajadoras del hogar, que “siempre nos preguntan cómo pueden hacer para lograr condiciones de trabajo decentes”.

El Sindicato de Personas Trabajadoras del Hogar de Zambia (DWUZ) se vale de su estructura ramificada para difundir el conocimiento y las habilidades que obtuvieron del proyecto. Según Ruth Skala, secretaria general del sindicato:

“Las trabajadoras del hogar dentro de la misma zona geográfica se reúnen y comparten diferentes valores y experiencias. Mediante estas interacciones verbales participativas les enseñamos sobre el trabajo del hogar y discutimos desafíos, entre otras cosas. Estas reuniones han brindado a la membresía una oportunidad para reflexionar sobre el contenido enseñado y para llevar a la práctica el conocimiento y las habilidades aprendidas”.

La participación de dirigentes en el proyecto “Hacer realidad el C189” y las actividades que siguieron, así como la difusión de información entre su membresía, han ayudado a fortalecer las organizaciones de trabajadoras del hogar y a dinamizar su labor de reclutar y organizar. En Senegal, el Sindicato Nacional de Personas Trabajadoras del Hogar (SYNTRAD) comenzó a organizar reuniones con la membresía los domingos: “Fue después del taller de 2018 en Nairobi que comenzamos y se volvió un hábito”. Estas reuniones son un espacio para que la membresía proponga ideas para abordar problemas prioritarios y el sindicato ha experimentado “un liderazgo fortalecido, transparencia y solidaridad”.

De acuerdo con dirigentes sindicales, implementar los aprendizajes de la capacitación y la caja de herramientas les ha permitido aumentar su membresía de manera significativa. En Zambia, donde el Gobierno aún no ha ratificado el Convenio, el DWUZ, liderado por trabajadoras del hogar, confía en que su membresía lo está llevando a la práctica en el terreno:

“Aprendimos un montón, compartimos experiencias con otras personas líderes sindicales y el crecimiento de nuestro sindicato nunca había sido tan grande. Hemos hecho un montón de actividades y confirmamos que parte de nuestra membresía ha convalidado el C189 en su respectivo lugar de trabajo mediante el enfoque FIND MORE [hallar a más]: encontrar (Find) dónde están las trabajadoras del hogar; involucrarlas (Involve) en las iniciativas; alimentar (Nurture) la relación; diseñar (Design) y desarrollar formaciones para su capacitación; y Movilizarlas; Organizarlas; Reclutarlas y conservarlas; y Educarlas.”

En Guinea, “muchas cosas han cambiado, más específicamente la membresía masiva de trabajadoras del

hogar en nuestro sindicato dentro del país, con muchas ramas en las grandes regiones". Y en Nigeria, "de manera gradual, nuestra fortaleza numérica ha aumentado de tener solo 396 integrantes en 2018 a contar con 2 760 en registro en diciembre de 2023, y el número ha seguido creciendo con los talleres del último tiempo en el país". En Nigeria y Senegal, el impulso que han propulsado las organizaciones ha hecho posible que utilicen las redes sociales y videollamadas para estar conectadas, y compartir experiencias y estrategias. Además, cuanto más fuertes se han hecho los sindicatos de trabajadoras del hogar, más capacidad de respuesta han podido ofrecer a las amplias necesidades de su membresía, como las actividades realizadas para generar ingresos que complementen su salario.

En algunos países, las dirigentes de trabajadoras del hogar enfatizaron que, en las organizaciones multisectoriales, su sección suele ir a la zaga de las demás en términos de número de integrantes y recaudación de cuotas. Esto ha significado a menudo que sus necesidades y demandas no se prioricen en estas organizaciones. Luego del taller de 2018, una dirigente de trabajadoras del hogar convenció a su sindicato multisectorial de adoptar la postura de que "las trabajadoras del hogar que son parte de la membresía tienen que recibir la misma atención que otros sectores". Tres años después, el sindicato asignó un cargo importante a una trabajadora del hogar en el comité de mujeres, conforme al principio "nada para nosotras sin nosotras" y miembros de otros sectores del sindicato se unieron a la campaña a favor del trabajo decente para las trabajadoras del hogar.

En otro país, las trabajadoras del hogar líderes han estado trabajando mucho para que la sección del trabajo del hogar "se levante y brille" para "terminar con la invisibilidad del sector". Negociaron el apoyo a las trabajadoras del hogar y están abordando la polémica sobre las cuotas de afiliación, que ha dificultado la inclusión del sector:

"[Tenemos que] recordarle al sindicato que tiene que luchar [por las trabajadoras del hogar]. No se trata de las cuotas. Dejarlas que se acerquen al sindicato, que primero nos conozcan. No las excluyamos porque no han pagado aún una cuota. Tienen que entender de qué se trata el sindicato y después verán los beneficios de asumir el pago".»

Las organizaciones de trabajadoras del hogar han aprovechado su relación con las federaciones de sindicatos. Por ejemplo, en Namibia, el Sindicato Nacional de Personas Trabajadoras de Namibia les brindó orientación estratégica a las personas líderes sobre cómo involucrar actores sociales para garantizar la ratificación. En Togo, el SYNADOT agradeció la orientación que le ofreció su federación

sindical para obtener autorización para llevar a cabo manifestaciones.

Las federaciones sindicales también representan a las personas trabajadoras en foros tripartitos en los que se discute el trabajo del hogar. Fue el caso de Togo y de Burkina Faso, donde se puso sobre la mesa el C189 para su ratificación a finales de 2023. En ambos países, las federaciones transmitieron esta información a las organizaciones de trabajadoras del hogar y, en el caso de Burkina Faso, la federación solicitó la participación del sindicato del sector en las discusiones.

Las organizaciones de las trabajadoras del hogar también han tomado inspiración, motivación y fortaleza de la experiencia y las estrategias que sus organizaciones hermanas del continente les comparten. En Zambia, la entonces llamada Asociación de Personas Trabajadoras del Hogar de Zambia organizó la primera manifestación del sector por el Día del Trabajo, luego de participar en el primer taller en 2018. Esta manifestación logró visibilizar el rol y el aporte del sector y les dio la confianza necesaria para posicionarse y ser consideradas trabajadoras, para sorpresa de las autoridades gubernamentales. En Namibia, la secretaria general del NDAWU, recuerda:

"Sí, aprendí nuevas estrategias en Namibia, en especial del sindicato de personas trabajadoras de Sudáfrica (SADWAWU) cuando pasaron la noche en el Parlamento en Ciudad del Cabo y se encadenaron a la puerta. [Después] nos manifestamos frente a la oficina del Ministerio de Trabajo con mopas, escobas, material de limpieza y diferentes herramientas para presentarle nuestro pedido a la persona titular del ministerio".

Involucrar a las instituciones y personas funcionarias de gobierno

Luego de la adopción del Convenio, a las personas trabajadoras líderes les resultó desalentadora la idea de confrontar a los Gobiernos. Esto cambió luego de que iniciamos el proyecto "Hacer realidad el C189". Muchas personas participantes sostuvieron que, a raíz de eso, negociaron con personas funcionarias. En Senegal, un testimonio sostuvo: "La caja de herramientas me permitió hacer una buena negociación con el ministro del Trabajo de Senegal para poder ir y presentar el taller. Antes de la capacitación sobre la caja de herramientas, no sabía cómo hacer peticiones, negociaciones ni trabajo de incidencia". En Togo dijeron: "Antes no sabíamos cómo abordar al Gobierno, pero la caja de herramientas y la capacitación nos permitió conocer qué información darle al Gobierno, qué mensaje llevarle y pudimos sacar provecho de los juegos de roles". En Burkina Faso sostuvieron: "Luego de la capacitación, los sindicatos participaron en las

negociaciones con el Ministerio de Trabajo en varias ocasiones respecto al C189, lo que deja ver un cambio positivo en el conocimiento de las personas líderes”.

Namibia ratificó el C189 y ha habido un progreso significativo hacia la ratificación en otros países, con un compromiso de alto nivel en Kenia, Tanzania y Togo. En la isla de Zanzíbar, Tanzania, el sindicato CHODAWU está representado en un equipo de trabajo para la campaña por la ratificación del C189 y utiliza la caja de herramientas del proyecto para aportar a la discusión el desarrollo de un plan de trabajo para ese equipo.

A pesar de que el C189 sigue sin ratificarse en la mayoría de los países de África, las organizaciones están utilizándolo para garantizar cambios legales que hagan efectivas las protecciones y los principios del Convenio. Por ejemplo, una exsecretaria general del Sindicato de Personas Trabajadoras del Hogar de Ghana participó en el proceso de redactar normativas sobre el trabajo del hogar que proporcionan contratos de trabajo, licencias por maternidad, vacaciones pagadas, condiciones dignas de vivienda y protección social. En 2023 en Tanzania y en Togo, las organizaciones de trabajadoras del hogar garantizaron un aumento del salario mínimo. En Zimbabwe, el Sindicato de Personas Trabajadoras del Hogar y Anexas (ZDAWU) garantizó también un aumento en el salario mínimo, pero la alta tasa de inflación hizo que el aumento quedara desvalorizado al poco tiempo. En Togo y en Costa de Marfil, las trabajadoras del hogar han sido incluidas en los programas universales de salud por decreto presidencial y reformas en las políticas respectivamente.

En algunos países, las organizaciones abordaron a las autoridades gubernamentales para que las apoyen más allá de las reformas legales. El CHODAWU en Tanzania está intentando convencer al Ministerio de Trabajo de que lo incluya en las negociaciones para concluir acuerdos bilaterales en los que se discute el factor migración del sector. En Zambia, las trabajadoras del hogar líderes se dirigieron a la policía y las autoridades de migración para capacitarlas sobre los derechos de este grupo ocupacional porque estas personas son las que suelen tener contacto con las trabajadoras del hogar en el contexto laboral. En Kenia, cuando una dirigente de las trabajadoras del hogar fue arrestada y encerrada por reclutar a colegas en una zona residencial, llamó a su hija y le pidió que le llevara la **caja de herramientas sobre la C189**. Comentó: “Les mostré mi libro [a las autoridades penitenciarias]. Les dije que tenía derechos y que no había hecho nada malo”. Frente al peso de un acuerdo internacional, las autoridades la liberaron.

Involucrarse y negociar con las personas empleadoras y las agencias de empleo

Las personas participantes del proyecto han venido involucrando a las personas empleadoras en diferentes niveles y de distintas maneras. Primero, han estado capacitando a su membresía para que negocie directamente con sus personas empleadoras, como es el caso en Togo, Kenia, Nigeria y Zimbabwe. En segundo lugar, las organizaciones han estado intercediendo ante las personas empleadoras en nombre de las personas trabajadoras. Tercero, se involucraron con grupos de personas empleadoras que son parte de una asociación del sector o que se organizan de otras maneras. Además de involucrarse con las personas empleadoras, las organizaciones también se involucraron con agencias que asignan hogares privados para trabajar a las personas trabajadoras.

Generalmente, las personas líderes sostuvieron que aprender a negociar de manera efectiva les ha permitido saber cuándo ejercer su poder de manera sutil, en especial frente a las personas empleadoras que pueden despedir por capricho a personas trabajadoras “que causan problemas”. Dijeron: “Sabemos lo que les gusta y lo que no, por lo que encontramos la forma para pedirles algo”. Las personas líderes mostraron formas creativas para presentar a las personas empleadoras las disposiciones de la ley y del C189 y para negociar mejores condiciones de trabajo. Esto les permitió a las personas trabajadoras lograr “pequeños triunfos en el lugar de trabajo” que incluyen protecciones relacionadas a los feriados nacionales, el salario mínimo y los aumentos correspondientes y a los contratos de trabajo. De acuerdo con algunas organizaciones, esto ha marcado un cambio de estar “dispuestas a hacer cualquier cosa [por las personas empleadoras]” en Kenia a tomar la iniciativa de mejorar sus condiciones de trabajo. En Zimbabwe, negociar mejores condiciones “no había ocurrido antes porque las trabajadoras del hogar estaban acostumbradas a una postura de tómallo o déjalo por parte de las personas empleadoras”.

Respecto a los esfuerzos de las organizaciones en nombre de su membresía para involucrar a las personas empleadoras, el sindicato senegalés de trabajadoras del hogar afirmó que acompaña a las personas empleadoras en lo individual para que negocien contratos de trabajo con quienes trabajan en su hogar. En otros países, las organizaciones informaron haber involucrado a las personas empleadoras mediante campañas de concientización. Este es el caso de Zanzíbar, donde CHODAWU ha estado concientizando entre personas empleadoras y trabajadoras del hogar sobre la importancia del fondo de seguridad social. El resultado fue un total de 170 personas trabajadoras del hogar haciendo aportes al fondo de seguridad social.

Las organizaciones de trabajadoras del hogar también han involucrado a las organizaciones de personas empleadoras y buscado su apoyo. En Zimbabue, la concientización de ZDAWU sobre el Convenio durante 2020 habilitó el diálogo con un grupo de personas empleadoras que más tarde fundaron la Asociación de Personas Empleadoras del Trabajo del Hogar de Zimbabue para representar sus intereses y promover buenas prácticas de empleo en el sector. Como las asociaciones de personas empleadoras en este sector son un caso raro, las organizaciones de trabajadoras del hogar han tenido que buscar maneras creativas de ganarse el apoyo de las personas empleadoras. Los sindicatos de Kenia y Namibia también involucraron a federaciones nacionales de personas empleadoras en la ratificación del C189. En Namibia, NDAWU garantizó el apoyo de la federación nacional de personas empleadoras para poner sobre la mesa la ratificación del C189 para que se discutiera en negociaciones tripartitas.

Otra vía para que participen las personas empleadoras de manera colectiva ha sido aprovechar las relaciones estratégicas con grupos u organizaciones cuya membresía contrata a trabajadoras del hogar. En Nigeria, el sindicato ha involucrado a las personas empleadoras del sector con otras organizaciones afiliadas de la Organización Sindical Mundial Alimentaria (UITA). Ha aprovechado las reuniones mensuales para sensibilizar a las cuatro organizaciones hermanas afiliadas sobre el C189 y el trabajo decente para las trabajadoras del hogar. En Togo, el sindicato de trabajadoras del hogar ha aprovechado reuniones con personas funcionarias del Gobierno para recordarles cómo el trabajo doméstico apoya su propio trabajo. En Costa de Marfil, el sindicato ha involucrado a personal de la OIT y de la ONU, que usualmente contrata a trabajadoras del hogar, para que las declare e inscriba en los esquemas de protección social y les pague los salarios estipulados.

Las organizaciones de trabajadoras del hogar también están comenzando a involucrar agencias de empleo que reclutan personal en el sector. En Zambia, el DWUZ identificó casos de abuso y explotación relacionados al rol que tienen las agencias que reclutan a trabajadoras en los pueblos y las ubican en los hogares de personas empleadoras en grandes ciudades. Esto dio como resultado el desarrollo de un proyecto de la OIT. Siguiendo un ejercicio de mapeo para identificar la ubicación de agencias de empleo en Lusaka, el personal de 30 agencias fue capacitado en torno a los derechos de las trabajadoras del hogar. En Tanzania, el CHODAWU participó en las negociaciones que concluyeron en un memorándum de entendimiento con asociaciones de 14 agencias de empleo que envían personas trabajadoras del hogar al exterior.

El rol de los medios y el uso de las redes sociales

Es importante la cobertura de los medios para aumentar la visibilidad y el impacto de los esfuerzos que hacen las organizaciones para promover el trabajo decente y muchos factores indican que la participación en el proyecto “Hacerlo realidad” ha contribuido con un compromiso mayor o más efectivo por parte de los medios. Todas las personas que participaron en el primer taller asistieron a una **conferencia de prensa** que organizó la FITH para celebrar el Día Internacional de las Personas Trabajadoras del Hogar. Las personas participantes también dijeron que se habían inspirado en las personas líderes que compartieron cómo utilizaban los medios. Una persona líder de Tanzania remarcó: “[La caja de herramientas] me ha ayudado un montón a ofrecer educación a la comunidad y a las personas líderes utilizando la radio y varias reuniones y publicaciones con diferentes mensajes sobre la importancia del [Convenio] 189 para las trabajadoras del hogar”.

En Zambia, un canal de televisión llamado “Crown Television” armó un programa llamado “Labour of Love” [Trabajo del amor] en el que las familias sorprendían a las trabajadoras del hogar con un regalo para agradecerles por sus servicios en el hogar. En mayo de 2024, una persona del sector recibió un premio en reconocimiento por su contribución al hogar en el que trabajaba. Fue la primera vez para una persona trabajadora del hogar y el premio fue entregado por el presidente de Zambia.

Sin dudas, un mayor compromiso con los medios tiene muchos beneficios posibles para las trabajadoras del hogar y sus organizaciones. Pero también se presentan desafíos, entre los que se encuentran las demandas de pago por parte de las sociedades mediáticas para cubrir historias. Eso ha dificultado a algunas organizaciones de trabajadoras del hogar desarrollar e implementar estrategias proactivas sostenibles para los medios y las ha forzado a aprovechar las invitaciones de los medios para responder a noticias sensacionalistas, incluyendo las relativas a trabajadoras del hogar “deshonestas”.

Las redes sociales también fueron importantes para concientizar sobre los problemas de las trabajadoras del hogar y las organizaciones en Nigeria y Senegal sostuvieron que utilizaban las redes como una herramienta para organizar, educar y comunicarse con su membresía.

Saborear el “ingrediente secreto” del em-PODER-amiento jurídico

“¡Saber es poder!” se ha vuelto un cliché. Durante muchos años, antes de embarcarnos en el proyecto “Hacer realidad el C189”, asumí que conocer y entender las leyes empoderaría a grupos vulnerables para ir tras los cambios que querían.

El alcance que han compartido las personas trabajadoras líderes deja claro que las leyes por sí solas son un instrumento insuficiente en manos de las personas trabajadoras.

Aprendí que, para que sea efectivo, el conocimiento de las leyes tiene que venir de la mano de la lucha de la gente que busca proteger. Por lo tanto, es elemental que las personas trabajadoras entiendan el poder que se ejerce sobre ellas. Este poder encapsula tanto normas socioculturales que devalúan el trabajo del hogar e ignoran el aporte del sector a la sociedad y la economía, como un sistema político-jurídico que excluye a las trabajadoras del hogar de los procesos para definir la agenda política y de los procesos para formular y hacer cumplir las leyes que regulan su trabajo (ver Just Associates 2006).⁵

También es fundamental identificar y aprovechar las fuentes que tienen las personas trabajadoras para contrarrestar el poder. En el contexto laboral, es común valerse del enfoque “recursos de poder” que contempla el poder estructural (como la capacidad de interrumpir la actividad económica) y el poder asociativo (que ejercen las personas trabajadoras mediante la acción colectiva). Pero el proyecto ponía de relieve el valor de pensar más allá respecto al poder para entender cómo hacer cambios, en particular para un grupo ocupacional como las trabajadoras del hogar que tienen un poder estructural limitado. Por ejemplo, el marco de expresiones de poder remarca la capacidad de las personas trabajadoras para crear estrategias para el cambio.

La primera es el *poder con* las personas trabajadoras compañeras (Just Associates 2006). Es parecida a la idea de poder asociativo o colectivo. Como hemos observado a lo largo de este proyecto, las trabajadoras del hogar están construyendo y fortaleciendo su poder colectivo y organizativo para darles visibilidad a sus problemas y que se escuchen sus preocupaciones. Las manifestaciones, los pedidos y las declaraciones públicas han estado entre las estrategias colectivas más visibles que han adoptado las organizaciones de trabajadoras del hogar de África.

El segundo es el *poder para*, esto es, el poder para moldear su vida y su trabajo (Just Associates 2006). Esto significa que las trabajadoras del hogar son agentes clave en su lucha por el trabajo decente, que el cambio en las políticas no es solo un proceso vertical desde arriba, sino que puede generarse también desde abajo. Las personas participantes del proyecto han hecho uso de su capacidad para movilizarse y organizarse, para comprometerse y negociar con Gobiernos y personas empleadoras y para construir alianzas con partes interesadas que las apoyen en su lucha. Las organizaciones

de trabajadoras del hogar están cambiando la narrativa de que el trabajo doméstico no es calificado y que no tiene valor económico y, por lo tanto, que una persona de ese sector puede ser reemplazada con facilidad. Están reescribiendo la historia sobre su trabajo y su rol en la sociedad:

En Togo compartieron: *“Les dijimos que el ministro e incluso el presidente no podían ir a trabajar si no tenían una persona trabajadora del hogar”*.

Desde Zambia, afirmó un testimonio: *“Si haces una pausa y piensas en una casa sin una persona trabajadora del hogar durante un día, durante una semana, durante un mes... ¿Qué pasaría? Las personas trabajadoras del hogar hacemos un gran aporte a la economía y al mundo y somos un pilar fundamental para la economía del cuidado”*.

Desde Nigeria: *“Somos los cimientos de la economía nacional. ¿Estarías aquí sin el apoyo de las trabajadoras del hogar cuidando tu casa cuando no estás?”*

En Tanzania dijeron: *“Las personas trabajadoras del hogar somos trabajadoras como cualquier otro sector. Somos quienes gestionamos todas las actividades cuando las personas empleadoras salen a trabajar, somos enfermeras que cuidamos a quienes se enferman y a las personas mayores, cocineras que preparamos la comida para toda la familia y las visitas, jardineras que cuidamos que el ambiente se vea limpio, que nos ocupamos del ganado como las vacas, las cabras y los criaderos de aves”*.

Poder expresar el mensaje de que su trabajo es el que hace posibles todos los trabajos ha envalentonado a las trabajadoras del hogar a la hora de involucrarse con el Gobiernos, las personas empleadoras y otros actores.

El tercero es el *poder dentro* que “se relaciona con el sentido de autoestima y autoconocimiento de cada individuo” (Just Associates 2006). Este está en el centro del *poder con* y del *poder para*. En palabras de Pamela Awiti, organizadora de KIDHEIHA: “Tiene que comenzar por ti, tiene que comenzar preguntándonos cómo nos vemos como personas trabajadoras del hogar, si nos gusta lo que hacemos, si nos da orgullo el trabajo que hacemos como personas trabajadoras del hogar. Si nos da orgullo, no tendremos miedo de unirnos al sindicato”. Essi Kotor de Togo también habló sobre la importancia de generar confianza en las personas trabajadoras para que tengan el valor de organizarse y no tengan miedo ni al Gobierno ni a las personas empleadoras.

⁵ Just Associates. 2006. *Making Change Happen: Power: Concepts for Revisioning Power for Justice, Power and Peace* [Hacer realidad los cambios. Poder: conceptos de la revisión del poder para la justicia, el poder y la paz] disponible en https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/JASS_2006_Making-Change-Happen-Power-Excerpt.pdf

La abogacía del movimiento: pensar más allá de la ley

“Necesitamos personas abogadas especializadas que puedan pensar dentro y más allá de las leyes”, afirmó Adriana Paz Ramírez, secretaria general de la FITH.

Las personas trabajadoras del hogar y sus organizaciones todavía se enfrentan a un sinnúmero de obstáculos para materializar el trabajo decente. Uno de ellos es la actitud de *tómalo o déjalo* de las personas empleadoras que se alimenta de la creencia de que las trabajadoras del hogar son fáciles de reemplazar. Si bien el proyecto “Hacer realidad el C189” no es ninguna panacea, el alcance observado en África nos demostró que hay esperanza en que empoderar jurídicamente a las trabajadoras del hogar y a sus organizaciones para que aprovechen su fuente de poder las preparará para hacerles frente a estos desafíos.

El proyecto cambió profundamente mi visión sobre las estrategias que pueden implementar las organizaciones de personas trabajadoras con respecto a los convenios internacionales y también sobre lo que significa ser una persona abogada del movimiento que apoya estos esfuerzos. Además, también tuvo un impacto en la manera en que abordamos nuestro trabajo como Programa de Derecho de WIEGO.

El sentido común sobre los convenios internacionales indicaría que no pueden tener un impacto significativo en países en los que no se ratifican. El progreso que han hecho las organizaciones de personas trabajadoras como resultado del proyecto demuestra el valor de recurrir a los principios y protecciones de un convenio, incluso si el Gobierno no lo ha ratificado. Las organizaciones pueden participar en procesos de formulación de leyes y políticas y pensar sus demandas en función de los principios del Convenio. Pueden negociar derechos y protecciones del Convenio (por ejemplo, sus contratos de trabajo o fines de semana libres) con las personas empleadoras de manera colectiva o individual. Hay ejemplos del continente que demuestran que la ratificación no es un fin en sí misma, sino una manera de fortalecer el poder de las personas trabajadoras.

Hablando de poder, mi apreciación sobre su importancia fue evolucionando con el proyecto. Mi misión, pensé, consistía en involucrar a las personas trabajadoras con estrategias “dentro del derecho” asumiendo que mis colegas del ORP se enfocarían en estrategias “más allá del derecho”. Cuando me di cuenta de que era una falsa dicotomía, supe que iba a necesitar desarrollar mi capacidad para entender el poder, sus fuentes, cómo se lleva a la práctica con las personas trabajadoras y cómo ellas pueden identificar y aprovechar sus fuentes de poder. Con ese objetivo, mis colegas del

Programa de Derecho y yo hicimos un curso sobre educación popular y está previsto que sea una parte fundamental de orientar a las personas que se integren al equipo sobre la forma en que trabajamos.

Finalmente, el proyecto cambió mi forma de entender qué significaba ser una abogada del movimiento, esto es, una abogada que apoya los movimientos de base. Solía pensar que era suficiente con ser una abogada que trabaja *para* el movimiento, lo que implica ser una abogada “afin” que se enfoca en problemas jurídicos y da asesoramiento técnico (a favor del movimiento) sobre cómo hacer uso de las leyes asumiendo que es la mejor posicionada para ofrecer ese asesoramiento. Mi perspectiva evolucionó como resultado del proyecto y ahora considero que soy una abogada que trabaja *junto* al movimiento. Esto significa que, como Programa de Derecho, buscamos conocer a fondo las organizaciones con las que trabajamos, incluidas sus estrategias y prioridades, además de involucrarlas como socias y respetar su autonomía y agencia como personas con capacidad de decisión que deben determinar el camino que van a seguir.



Lucy Mokhele, trabajadora del hogar en Johannesburgo, Sudáfrica. Foto: Jonathan Torgovnik/Getty Images Reportaje

Acerca de las **Perspectivas de derecho e informalidad**

Las *Perspectivas de derecho e informalidad* reflexionan sobre nuestro trabajo de apoyo a las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal para conocer, utilizar y dar forma a la ley, y analizan los desarrollos normativos, los procesos de elaboración de leyes y la jurisprudencia que repercuten en las personas trabajadoras en empleo informal y en sus estrategias de incidencia. En 2019, sustituyeron a nuestras notas legales.

El Programa de Derecho de WIEGO se esfuerza por ver un mundo en el que:

- los instrumentos internacionales, las leyes y reglamentos locales y nacionales reconozcan, incluyan y protejan los derechos y el trabajo de las personas trabajadoras en empleo informal;
- las personas trabajadoras en empleo informal conozcan, utilicen y den forma a la ley para lograr medios de subsistencia y derechos laborales seguros: Para avanzar en estos objetivos, buscamos tres resultados que se refuerzan mutuamente tanto a nivel nacional como global:

Resultado 1: Las organizaciones de base de miembros de personas trabajadoras en empleo informal son más capaces de utilizar la ley (incluidos los instrumentos legales internacionales y la justicia administrativa) en sus estrategias de incidencia.

Resultado 2: Las organizaciones jurídicas y de la sociedad civil apoyan el reconocimiento, la inclusión y la protección del empleo informal en la legislación y la política a nivel local, internacional y global.

Resultado 3: Las y los especialistas en derecho y las abogadas y abogados laborales defienden a las personas trabajadoras en empleo informal en sus contextos políticos y de formación.

Para más información, visite la página del Programa de Derecho en <https://www.wiego.org/es/programa-de-derecho>

