

Perspectivas sobre derecho e informalidad n.º 10



De izquierda a derecha: Abra Djotsi, Elyse Goumaye y Déborah Assogba en un encuentro de la capacitación sobre empoderamiento jurídico en Togo. Foto: Teresa Marchiori

El empoderamiento jurídico en acción: utilizar el empoderamiento jurídico para promover los derechos de las trabajadoras del hogar, fortalecer los movimientos y generar un cambio sistémico

Por Teresa Marchiori, Krithika A. Dinesh y Tapiwa Gorejena

Durante una capacitación en Harare, Zimbabwe, Linda, una trabajadora del hogar de 50 años reflexionó sobre su situación de empleo. “Trabajo doce horas al día y no he tenido vacaciones pagadas en años, ¿es eso justo?”, preguntó. Acababa de enterarse de los derechos laborales que por ley corresponden a las trabajadoras del hogar en Zimbabwe y, por primera vez, pensó que quizás había sido agraviada.

Al igual que Linda, muchas trabajadoras del hogar viven injusticias en sus lugares de trabajo. En ocasiones, la legislación no protege de sus derechos. Y aun cuando dicha protección existe, las trabajadoras del hogar que carecen de conocimientos jurídicos suelen ignorar que aquello que experimentan no solo es injusto, sino también ilegal.

Lanzamos el proyecto “Empoderamiento jurídico de las trabajadoras del hogar” en agosto de 2022 en Dar es Salaam, Tanzania, junto a la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), cuatro de sus organizaciones afiliadas africanas y otras aliadas. El proyecto, que nació de la visión de la FITH, busca empoderar a las trabajadoras del hogar para que conozcan, utilicen y participen en la configuración del derecho. Esto implica capacitar a un núcleo de personas organizadoras sindicales para que luego brinden servicios jurídicos auxiliares, como educación y asistencia jurídicas, acercamiento y divulgación y trabajo de incidencia basado en evidencia. Se puso a prueba con el Sindicato de Personas

Trabajadoras del Hogar y Afines de Zimbabue (ZDAWU) y el Sindicato Nacional de Personas Trabajadoras del Hogar de Togo (SYNADOT). Hemos iniciado una capacitación con el Sindicato de Personas Trabajadoras de la Conservación, la Hotelería y Afines de Tanzania (CHODAWU) y seguiremos luego con el Sindicato de Personas Trabajadoras del Hogar, la Hotelería, las Instituciones Educativas, los Hospitales y Afines de Kenia (KUDHEIHA).

La característica distintiva de este proyecto, sustentado en el marco conceptual del Empoderamiento Jurídico Crítico,¹ es que se engrana en el contexto sindical. Partimos de la hipótesis según la cual el trabajo de empoderamiento jurídico es sostenible a largo plazo y puede ganar terreno para hacer efectivo el cambio sistémico, cuando se logra institucionalizarlo dentro de la estructura sindical.

Este número de Perspectivas sobre Derecho e Informalidad reflexiona sobre cómo las intervenciones del empoderamiento jurídico pueden mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Toma en cuenta el ecosistema particular donde se sitúa nuestro trabajo de empoderamiento jurídico, es decir, los sindicatos de trabajadoras del hogar. Discutimos los desafíos que presenta este marco en particular, así como las oportunidades significativas para traducir el empoderamiento individual en un cambio sistémico.

Primero, destacamos los desafíos de las trabajadoras del hogar y su necesidad de empoderamiento jurídico. Luego, esbozamos la “teoría del cambio” que orienta nuestro uso de un enfoque basado en la educación de personas trabajadoras para engranar el Empoderamiento Jurídico Crítico dentro de la estructura sindical. Después, analizamos la puesta en práctica de nuestra teoría del cambio y compartimos los aprendizajes y las reflexiones sobre las dinámicas que observamos. Por último, presentamos argumentos para sostener que, al cimentar la conciencia crítica de las personas trabajadoras y su comprensión de las leyes, el empoderamiento jurídico contribuye a un cambio

sociopolítico más amplio y monta resistencia frente a la reducción del espacio cívico.

El empoderamiento jurídico en acción

El empoderamiento jurídico es una metodología basada en derechos,² “un enfoque que permite a las comunidades agraviadas utilizar mecanismos jurídicos para perseguir mejoras que transformen las leyes y los sistemas”.^{3,4} Nuestro acercamiento crítico al empoderamiento jurídico busca preparar a personas y comunidades para que entiendan el derecho como una herramienta política y puedan descifrar los intereses que sirve y las dinámicas de poder que refleja. Priorizamos la reflexión sobre las estructuras de poder y el análisis de la economía política del derecho, más que la mera adquisición de conocimientos mediante capacitaciones jurídicas puramente técnicas.⁵ Este enfoque pone de relieve cómo el derecho suele ser utilizado como una herramienta que margina a grupos vulnerables y cómo esos grupos pueden transformar la ley y desarticular sistemas de opresión y dominación.⁶

Entendemos el empoderamiento jurídico crítico como un proceso mediante el cual las personas trabajadoras:

- logran una comprensión crítica de las leyes que impactan sus medios de subsistencia y toman conciencia de que lo legal no siempre es lo justo, y que las leyes no son sagradas e inmutables, sino un producto de actores humanos e instituciones y, como tales, pueden modificarse;
- fortalecen su identidad como sujetos de derechos;
- son capaces de usar la ley para mejorar sus condiciones de trabajo y sus medios de subsistencia mediante la negociación con sus personas empleadoras y el trabajo de incidencia basado en derechos;
- participan efectivamente en las reuniones sindicales, las tareas de acercamiento y divulgación y otras actividades del sindicato para consolidar su poder colectivo; y
- crean o participan de manera efectiva en espacios cívicos, lo que las moviliza en favor del cambio.

¹ Satterthwaite, M. 2022. “Critical legal empowerment for human rights” [Empoderamiento jurídico crítico a favor de los derechos humanos]. En de Búrca, Gráinne (ed.). *Legal Mobilization for Human Rights* [Movilización del derecho en favor de los derechos humanos]. Recopilación de cursos de la Academia de Derecho Europeo. Oxford University Press.

² Facultad de Derecho de la NYU. (s.f.). “Legal Empowerment” [Empoderamiento jurídico]. Disponible en www.law.nyu.edu/centers/bernstein-institute/legal_empowerment.

³ Seligstein, A. 2021. “Fund 101: What is Legal Empowerment?” [Fondo 101: ¿qué es el empoderamiento jurídico?]. *The Fund for Global Human Rights* [Fondo para los Derechos Humanos Globales]. Disponible en globalhumanrights.org/commentary/fund-101-what-is-legal-empowerment/.

⁴ Golub, Steven. 2023. “Beyond the Rule of Law Orthodoxy : The Legal Empowerment Alternative” [Más allá de la ortodoxia del Estado de Derecho: el empoderamiento a través de la ley como alternativa]. Documento de trabajo n.º 41 de la Fundación Carnegie para la Paz Internacional. Página 25: *El empoderamiento jurídico es el uso de los servicios jurídicos y de las actividades de desarrollo relacionadas con el fin de aumentar el control de las poblaciones desfavorecidas sobre sus propias vidas*.

⁵ von Broembsen, Marlese. 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 y Audre Rapoport por los Derechos Humanos y la Justicia.

⁶ Satterthwaite, M. 2022 [op. cit., ver nota n.º 1.]

Lo primordial para nuestro enfoque es comprender que los derechos –y los procesos mediante los cuales son disputados, reconocidos jurídicamente y llevados a la práctica– son eminentemente políticos. Los derechos surgen de luchas de poder entre diferentes grupos, impulsados por intereses e incentivos distintos.

En apariencia, las leyes surgen de personas tomadoras de decisiones institucionales, por ejemplo, integrantes del Parlamento o el Gobierno y otros actores. Sin embargo, hay más formas de poder que también configuran las leyes. Como muestra, el poder oculto de actores sociales que definen los límites y las “leyes no escritas” del terreno de juego y “dictan la agenda” de la acción y la toma de decisiones. Esta forma de poder no está a la vista del público porque lo ejercen actores fuera del poder institucional, pero su influencia es importante porque define lo que es posible o debatible y lo que no. Aún más sutil que el poder oculto es el poder invisible, que remite a valores y creencias sociales y culturales que configuran la cosmovisión individual y la manera en que las personas definen lo aceptable y lo inaceptable. También contribuye a nuestro sentimiento de valía personal, de inferioridad o superioridad, y limita las oportunidades de cambio.⁷

Estos valores y creencias –y la percepción distorsionada de la valía personal– explican en buena medida la situación de Linda, mencionada en la introducción, que la dejó sin vacaciones pagadas, algo de lo que, sin lugar a duda, sí disfrutaban sus personas empleadoras.

El politólogo Steven Lukes habla de un “poder de acción” (power to), un “poder colectivo” (power with) y un “poder interno” (power within).⁸ El “poder de acción” remite a la posibilidad de hacer, es decir, participar, tomar decisiones, proceder. El “poder interno” se refiere a “la identidad propia, la conciencia y la confianza que es precursora de la acción”. El “poder colectivo” emana de la acción colectiva y las alianzas.

El empoderamiento jurídico, según lo entendemos, tiene como objetivo final permitir a las personas trabajadoras actuar (“poder de acción”) para conseguir un poder

institucional –visible–, pero se centra primero en desentrañar los arreglos de poder ocultos o invisibles, lo que construye el “poder interno” de las personas trabajadoras y facilita que emerja su “poder colectivo”. Antes de que las trabajadoras del hogar empiecen a ver la posibilidad de un cambio en el derecho y cómo hacerlo efectivo, necesitan darse cuenta de que las leyes vigentes, que les otorga menos derechos en comparación con otras personas trabajadoras, no son sacrosantas. Por el contrario, son el resultado de desigualdades estructurales y de un juego político en el que no tenían ninguna posibilidad de ganar –y del que, de hecho, estaban excluidas–.

¿Por qué es importante el empoderamiento jurídico para las trabajadoras del hogar?

Las personas trabajadoras del hogar –mujeres en su gran mayoría– enfrentan desafíos particulares en el lugar de trabajo que surgen de valores sociales dominantes y se entrecruzan con sus propias identidades, incluidas el género, la clase, la raza, la casta, la nacionalidad y su situación migratoria. En primer lugar, el sistema patriarcal menosprecia el trabajo del hogar como un “trabajo de mujeres” y, por lo tanto, menos digno de respeto y remuneración. En segundo lugar, y estrechamente entrelazado, está la percepción instalada del trabajo del hogar como “quehaceres domésticos”, lo que desdibuja la distinción entre el trabajo profesional remunerado y la contribución familiar no remunerada.⁹ Tercero, dado que suele ser considerada una ocupación “sucias” o poco digna, el trabajo del hogar se asigna a mujeres que pertenecen a colectivos marginados debido a su raza, etnia o situación económica.¹⁰ Todo esto se ve agravado por el lugar de trabajo, es decir, los domicilios particulares, lo que suele aislar a estas trabajadoras y dificultar el desarrollo de una identidad profesional colectiva o el acceso a asistencia para identificar e impugnar violaciones a sus derechos.¹¹

Las dinámicas de los desequilibrios de poder que apuntalan y, al mismo tiempo, surgen de sesgos o barreras tienen un papel en la exclusión de las trabajadoras del hogar de los procesos, como la negociación colectiva, que dan lugar a

⁷ VeneKlasen, L. y Miller, V. 2002. “Poder y empoderamiento”. Tercer capítulo en *Un nuevo tejido del poder, los pueblos y la política: guía de acción para la incidencia y la participación ciudadana*. Practical Action Publishing: Bourton on Dunsmore, Reino Unido. Disponible en justassociates.org/wp-content/uploads/2007/08/un_nuevo_tejido_esp_ch3.pdf.

⁸ Gaventa, John. 2006. “Finding the Spaces For Change: A Power Analysis” [Encontrar los espacios para el cambio: un análisis del poder]. *IDS Bulletin*, vol. 37, n.º 6, pp. 23-33.

⁹ Este punto es ilustrado por una práctica recurrente de personas empleadoras que consiste en dar apelativos como “nana” o “tita” a las trabajadoras del hogar: familiaridades que, como hicieron notar organizaciones de trabajadoras del hogar que entrevistamos, debilitan tanto la identidad profesional como la conciencia colectiva de las trabajadoras.

¹⁰ Nadasen, P. y Williams, T. 2011. “Valuing Domestic Work” [Valorar el trabajo doméstico]. Serie “Nuevas soluciones feministas” del Centro Barnard de Investigación sobre la Mujer (BCRW), vol. 5, enero.

¹¹ Blackett, Adelle. 2011. “Introduction : Regulating Decent Work for Domestic Workers” [Reglamentar el trabajo decente para las trabajadoras del hogar]. *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 23, n.º 1, pp. 1-46 ; Pamhidzai H. « Del Palacio a las cocinas: hacer realidad el C189 para las trabajadoras del hogar en África ». *Perspectivas sobre derecho e informalidad n.º 9 de WIEGO*.

políticas y leyes. Esto, a su vez, favorece que haya marcos jurídicos discriminatorios y excluyentes.¹² Desde un punto de vista jurídico, las trabajadoras del hogar enfrentan tres principales desafíos. El primero es su exclusión del derecho laboral, como lo pone de relieve un reciente estudio de la OIT: el 36,1 % de los países las excluyen completamente del derecho laboral (OIT 2021); y este porcentaje varía de una región a otra, con un 61,5 % de las trabajadoras del hogar excluidas en Asia y un 37 % en África (OIT 2021). Las trabajadoras del hogar inmigrantes, incluso las documentadas, pueden además ser objeto de disposiciones jurídicas que limitan su libertad de circulación y la posibilidad de dejar su empleo.

En segundo lugar, las trabajadoras del hogar, aun cuando tienen cierta protección jurídica, suelen quedar excluidas de algunas disposiciones, como el límite de horas laborales, el salario mínimo, la seguridad social y la salud y seguridad en el trabajo. Esto es constitutivo de discriminación. Por poner un ejemplo, en Zimbabue, las trabajadoras del hogar se rigen por un instrumento jurídico¹³ que las excluye del derecho a la protección social, algo que sí otorga otras personas trabajadoras.¹⁴ En Togo, aunque la jornada laboral está restringida a 40 horas semanales, el límite para las trabajadoras del hogar es de 56 horas.

Tercero, incluso ahí donde la ley protege los derechos de las trabajadoras del hogar, se cumple poco. Pongamos por caso el salario mínimo: la posibilidad de que no se respete es de tres a cuatro veces mayor para las trabajadoras del hogar que para otras personas trabajadoras.¹⁵ Hay dos problemas principales que explican el bajo grado de aplicación: por un lado, la escasez de personas inspectoras y la dificultad de ingresar a domicilios particulares y, por el otro, la falta de voluntad política entre las personas legisladoras, algo que socava la posibilidad de un cambio. En palabras de Lita Anggraini, cofundadora y actual coordinadora nacional de la Red Nacional de Incidencia de las Trabajadoras del Hogar en Indonesia, el desafío principal viene de “miembros del Parlamento que emplean a trabajadoras del hogar y se benefician del *statu quo*”.¹⁶

Esta combinación de actitudes discriminatorias, obstáculos que hacen impráctica la acción colectiva y sistemas jurídicos excluyentes genera una serie de desafíos para llegar a las trabajadoras del hogar y organizarlas. Sus organizaciones enfrentan barreras adicionales a la hora de ejercer su derecho a la negociación colectiva. En algunos países, luchan por el derecho a registrarse como sindicatos; en otros, no hay organizaciones patronales que funjan como contraparte en la negociación. Además, a menudo les cuesta mucho apoyar a las trabajadoras del hogar con los problemas legales porque sus recursos son limitados y las personas profesionales de la justicia obstaculizan la entrada. Las personas abogadas y el sistema jurídico son costosos y de difícil acceso, y eso complica que estas organizaciones puedan contar con las cuotas sindicales de las trabajadoras del hogar para financiar la prestación de servicios jurídicos, ya que muchas ganan el salario mínimo o incluso menos.

Por todas estas razones, es fundamental empoderar a las trabajadoras del hogar para que conozcan, utilicen y configuren las leyes a fin de proteger y hacer cumplir sus derechos. Conocer el derecho de manera crítica y crear un núcleo de trabajadoras del hogar capaces de brindar servicios jurídicos permite a cada una de ellas defender sus derechos y fortalece los sindicatos.

Engranar el empoderamiento jurídico en el contexto de los sindicatos

El empoderamiento jurídico no es completamente nuevo entre las organizaciones de trabajadoras del hogar específicamente, ni entre los sindicatos en general. Los sindicatos han utilizado históricamente la “educación de personas trabajadoras” para empoderar a su membresía y promover sus derechos. Las organizaciones de trabajadoras del hogar capacitan con cierta regularidad a sus responsables y organizadoras sindicales para que asistan en problemas laborales como los salarios bajos, los despidos injustificados, las jornadas laborales excesivamente largas, el incumplimiento de los períodos de descanso o licencias correspondientes y la discriminación o acoso en el lugar de trabajo. También las forman para que movilicen a otras compañeras e incidan en favor de un cambio

¹² El trabajo del hogar suele estar relacionado a una cultura de servidumbre, es decir, donde “*las relaciones sociales de dominación o subordinación, dependencia y desigualdad están normalizadas y han permeado tanto la esfera del hogar como la pública*”. Ray, R. y Qayum, S. 2009. *Cultures of Servitude: Modernity, Domesticity, and Class in India* [Culturas de la servidumbre: modernidad, domesticidad y clase en India]. Stanford University Press.

¹³ Instrumento jurídico n.º 377, 1992: Relaciones laborales. Normativa sobre el empleo de las trabajadoras del hogar de Zimbabue.

¹⁴ En 2024, ZDAWU llevó un caso a la Corte Suprema de Zimbabue cuestionando la validez constitucional de esta disposición y exigiendo el reconocimiento del derecho de las trabajadoras del hogar a la protección social. A la fecha de esta publicación, las partes en litigio intentan negociar una solución amistosa.

¹⁵ OIT. 2021. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. [Hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras del hogar: avances y perspectivas diez años después de la aprobación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n.º 189)]. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

¹⁶ FITH. 2024. *Fighting for Legislation in Indonesia* [Luchando por una legislación en Indonesia], 29 minutos. Episodio 6 del podcast *Domestic Workers Organizing for Legal Change in Asia* [Las trabajadoras del hogar se organizan para cambiar la legislación en Asia]. Disponible en idwfed.org/publications/podcast/domestic-workers-organizing-for-legal-change-in-asia/#podcast_6.

jurídico y social.¹⁷ Algunas afiliadas de la FITH cuentan con responsables u organizadoras sindicales que asisten a la membresía ante problemas legales.

A partir de lo anterior, nuestro proyecto de empoderamiento jurídico ofrece un enfoque innovador,¹⁸ diseñado para el contexto sindical. Incluye los siguientes aspectos:

Vincular el conocimiento a la acción: educación jurídica que empodera

El proyecto brinda un modelo de educación jurídica que combina la capacitación en derecho laboral con una mirada crítica y un profundo análisis del poder. En asociación con Namati, una red mundial de empoderamiento jurídico, incluimos en el plan de estudios módulos sobre conciencia crítica y análisis del poder. Estos módulos abordan los sesgos y las estructuras socioeconómicas que sostienen dinámicas de poder excluyentes contra las trabajadoras del hogar, y trazan el camino para que ellas se conviertan en agentes activas del cambio. La formación ayuda a las personas participantes no solo a conocer las leyes, sino también a comprender de manera crítica las reglas que rigen su trabajo y las dinámicas de poder que las apuntalan; de modo que puedan elaborar estrategias para empezar a impugnarlas. Además, la capacitación adopta como metodología la educación de personas trabajadoras, que tiene como uno de sus objetivos principales “forjar la unidad, la organización colectiva y la solidaridad de la clase trabajadora”.¹⁹

Contrario a los intentos de la educación jurídica tradicional, enfocados únicamente en la transferencia de conocimientos sin una conexión clara con la acción, la formación jurídica basada en la educación de personas trabajadoras²⁰ se caracteriza por lo siguiente:

- Se arraiga en los problemas prácticos de las personas trabajadoras.
- Es siempre política –y desentierra la naturaleza política de la situación socioeconómica de las personas trabajadoras y las leyes que la determinan–.
- Se vincula inherentemente a las luchas y metas de las personas trabajadoras para construir su poder colectivo.
- Sabe bien que el aprendizaje necesita conectarse a la acción;

- No es ajena al sindicato, sino parte de la construcción de su fortaleza.
- Pone su empeño en la participación democrática.

Los métodos de la educación de personas trabajadoras nos permitieron diseñar un marco conceptual de empoderamiento jurídico crítico a la medida del contexto sindical. En particular, nos ayudaron a:

- mantener el foco de las personas participantes en sus luchas políticas más amplias y en la identidad colectiva, al tiempo que adquirirían conocimientos técnicos sobre el derecho;
- desarrollar conciencia de clase;
- hacer que los conceptos jurídicos y tecnicismos fuesen comprensibles y significantes, partiendo del contexto de las personas participantes;
- vincular el conocimiento con la acción; y
- priorizar la construcción del poder colectivo en favor del cambio.

Gestionar el poder al interior de los sindicatos

El proyecto busca crear un núcleo de personas organizadoras capacitadas en derecho y engranarlo en la estructura del sindicato para que brinde a la membresía educación adaptada, asistencia jurídica y otros servicios. Si bien esto profundiza la conexión entre conocimiento y acción en favor del cambio, también es cierto que requiere navegar por las estructuras sindicales existentes para aprovechar sus fortalezas de manera ingeniosa.

Los sindicatos pueden servir de potente amplificador de los esfuerzos de empoderamiento jurídico. Son espacios donde las personas trabajadoras pueden cultivar tanto su “poder interno” como su “poder colectivo” y transformar así el empoderamiento individual en poder colectivo. La capacidad de cada trabajadora del hogar empoderada para identificar y pedir resarcimiento por las violaciones a sus derechos se ve reforzada por el poder colectivo, cuya expresión es el sindicato, ya que este respalda a su membresía en caso de represalias patronales.

Nuestra experiencia puso de relieve que la clave para engranar el empoderamiento jurídico en el contexto de los

¹⁷ Basado en entrevistas realizadas con seis organizaciones afiliadas de la FITH en mayo de 2021.

¹⁸ El Instituto Bernstein por los Derechos Humanos de la Universidad de Nueva York redactó el módulo sobre empoderamiento jurídico y, gracias a un trabajo colaborativo continuo, contribuyó a dar forma a nuestra comprensión de la teoría y la práctica del empoderamiento jurídico.

¹⁹ Cooper, Linda. 2007. “Workers’ Education and Political Consciousness : A Case Study from South Africa” [Educación para las personas trabajadoras y conciencia política: un estudio de caso de Sudáfrica]. *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 17, n.º 2: pp. 183-198.

²⁰ Las personas autoras de esta nota tomamos una capacitación sobre educación de personas trabajadoras organizada por las especialistas en el tema Linda Cooper y Sandra van Niekerk, que viven en Sudáfrica. La formación, centrada en adaptar la metodología pensada para las personas trabajadoras a la educación y el empoderamiento jurídicos, contribuyó a nuestra comprensión de la educación de personas trabajadoras.

sindicatos, los cuales son típicamente espacios colectivos con estructuras jerárquicas, es hacer un esfuerzo consciente por aprovechar –más que alterar– el orden establecido en el sindicato y su forma de trabajar. Eso fue lo que intentamos hacer de varias maneras. Primero, nos basamos en la rica experiencia de las personas organizadoras más veteranas del sindicato que participaron en el proyecto. Las invitamos a facilitar sesiones de la capacitación y a brindar servicios jurídicos auxiliares a otras personas participantes. No solo eso, sino que las animamos a salir de su zona de confort e incorporar otras formas más críticas de pensar y trabajar. En segundo lugar, hicimos hincapié en que, por su naturaleza, el empoderamiento jurídico no es jerárquico: su principio fundamental es que, una vez adquiridos, el conocimiento y las habilidades se comparten. Tercero, animamos a todas las personas participantes a pensar cómo evitar elevarse a un “rango” superior, por encima del resto de la membresía, lo puede generar el efecto negativo de propiciar comportamientos excluyentes. Por ejemplo, en Zimbabue, el sindicato decidió referirse a las trabajadoras del hogar ya capacitadas como “sindicalistas” y no como paralegales, para enfatizar la identidad sindical de dichas trabajadoras y evitar la idea de nuevo estatus adquirido.²¹

Apoyar a las trabajadoras del hogar en su lugar de trabajo

El proyecto está diseñado a la medida de las condiciones específicas del lugar de trabajo de las trabajadoras del hogar. Dado que trabajan en el domicilio de sus personas empleadoras, es decir, en aislamiento, se ven obligadas a negociar en solitario y corren un riesgo importante de sufrir represalias o incluso perder su empleo. Por eso, aprovechamos –y fortalecemos– la capacidad de acercamiento y divulgación del sindicato, así como su experiencia negociadora, para garantizar que (1) el conocimiento generado en el proyecto llegue a cada integrante del sindicato y más allá, y que (2) las trabajadoras puedan acceder fácilmente al sindicato para que las apoye a planear y llevar a cabo negociaciones con sus personas empleadoras.

Para lograrlo, enfatizamos las implicaciones concretas de nuestro enfoque de empoderamiento jurídico, el cual requiere que las personas participantes compartan el conocimiento y las habilidades adquiridas. Entre ellas, las habilidades para negociar un contrato de trabajo y el conocimiento de cómo (y por qué) recopilar pruebas de una relación laboral resultaron especialmente útiles para mejorar sus condiciones laborales.

También es fundamental minimizar las consecuencias negativas que pueden surgir cuando de la confrontación

con personas empleadoras debido a violaciones de derechos, o cuando se negocian mejores condiciones laborales. Al saber que dos trabajadoras del hogar que participaron en el proyecto en Zimbabue habían sido despedidas luego de intentar negociar nuevos términos de empleo, revisamos el plan de estudios para incluir sesiones sobre estrategias de mitigación de riesgos. En ellas, remarcamos la importancia de contactar a responsables sindicales a lo largo del proceso de negociación, o a la hora de buscar resarcimiento por una violación a sus derechos. Por su lado, el sindicato se esfuerza para tender puentes de comunicación accesibles con las trabajadoras del hogar que forman parte de su membresía, algo que incluye visitas a sus lugares de trabajo. Este tipo de visitas son comunes en todo el mundo dado que los sindicatos buscan verificar rutinariamente el bienestar de sus miembros y llevar a cabo campañas de afiliación.

¿Cómo apoyamos en la práctica a los sindicatos de trabajadoras del hogar para que conozcan, utilicen y participen en la configuración del derecho?

A través del enfoque de “formación de personas formadoras”, el proyecto capacita a un núcleo de trabajadoras del hogar en los principios y prácticas del empoderamiento jurídico. Posteriormente, ellas transmiten sus conocimientos a otras personas integrantes del sindicato y a más trabajadoras del hogar, con lo que amplían, conforme crece su capacidad, el alcance de los servicios jurídicos. El modelo que hemos puesto a prueba se compone de tres elementos clave: la adquisición de conocimientos jurídicos mediante una serie de talleres presenciales de varios días; la profundización de esos conocimientos a través de sesiones de seguimiento en línea; y la aplicación práctica de lo aprendido mediante el acompañamiento y el apoyo a las trabajadoras del hogar cuando comienzan a brindar servicios jurídicos auxiliares. A continuación, describimos las características de cada una de estas etapas.

Construir un espacio para el aprendizaje fundamental

Para que el conocimiento jurídico sea realmente una herramienta de empoderamiento y conduzca a la acción, las trabajadoras del hogar tienen que apropiárselo y dominarlo. Ello representa un desafío de gran calado porque el derecho es técnico y complejo. En esta fase, es fundamental crear un espacio seguro para que las personas participantes aprendan, siempre con una mirada crítica, y aporten su experiencia a estrategias de acciones concretas. Entre los medios que buscamos para lograrlo figuran los siguientes:

²¹ El término que eligieron las integrantes del SYNADOT, en *Togo*, es *parajuristes* [paralegales o auxiliares jurídicas]. En Tanzania, por el momento siguen llamándose *organizadoras*, un término que ya es parte de su estructura.



Integrantes de ZDAWU en un encuentro en Harare, Zimbabwe, en julio de 2023. Primera foto, de izquierda a derecha: Lessiwe Madhambi, Marian Nyangani y Esther Maringire. Segunda foto, de izquierda a derecha: Hazel Makumbe, Anywhere Mapuranga y Charity Ngaliwa. Foto: Fungai Munetsi

Desarrollar materiales de educación jurídica centrados en las personas trabajadoras. En colaboración con personas expertas en educación popular y empoderamiento jurídico, desarrollamos un manual de formación que aborda empoderamiento jurídico, conciencia crítica, derechos laborales de las trabajadoras del hogar, habilidades de negociación, métodos de la educación de personas trabajadoras y manejo y seguimiento de casos. Una parte de la formación estaba dedicada a recibir comentarios de las personas trabajadoras respecto del borrador de materiales, es decir, su contenido, estructura, lenguaje y diseño.

Poner el foco de la educación jurídica en los problemas prácticos. La utilización de problemas laborales de las trabajadoras del hogar como casos de estudio fue clave para que comprendieran cómo las leyes se relacionan con las realidades vividas. Las sesiones comenzaban con relatos de sus experiencias, lo que les permitía enlazar el derecho a sus desafíos cotidianos. Este enfoque práctico y orientado a los problemas las ayudó a separar las partes de sistemas sociales complejos e identificar lo que puede solucionarse conociendo las leyes.

Combinar la educación jurídica con la labor organizativa. Los talleres incluían actividades participativas como lecturas en grupos, dramatizaciones, narración de historias, ejercicios para solucionar problemas legales, carteles y simulacros de juicios. Se representaron escenarios como la negociación con personas empleadoras haciendo uso de las leyes, o bien la organización de personas trabajadoras en defensa de sus derechos laborales.

El aprendizaje entre pares se integró de forma orgánica en los talleres, lo que permitió a las personas participantes desarrollar sus capacidades de facilitación para estar en condiciones de acercarse a otras personas trabajadoras y capacitarlas. Aprender a partir de las experiencias de otras personas, así como facilitar procesos de aprendizaje, requiere formación y práctica. Se trata de una capacitación valiosa, especialmente si consideramos que la inmensa mayoría de las personas participantes nunca había ejercido como facilitadoras. Incluso dirigentes sindicales, que suelen recibir capacitaciones en derecho laboral y negociación, tienen pocas oportunidades de fortalecer sus habilidades de facilitación.

Una vez más resultó clave aprovechar las estructuras sindicales ya existentes. En Zimbabwe, por ejemplo, la formación reunió a trabajadoras del hogar que recibían educación jurídica por primera vez con personas organizadoras sindicales experimentadas, las cuales conocían bien las problemáticas del terreno y disponían de sólidos vínculos con las personas trabajadoras, así como de una trayectoria en negociaciones con personas empleadoras y en procesos de arbitraje. Al reunir a este grupo diverso, buscamos que la experiencia de las personas organizadoras más veteranas apoyara y fortaleciera el aprendizaje del resto.

Inclusión lingüística. Los textos jurídicos suelen enmarcarse en un lenguaje muy técnico y complejo, lo que hace que precisamente las personas que el derecho busca proteger tengan dificultades para entenderlos. La naturaleza excluyente del lenguaje jurídico se ve agravada en países

donde las leyes fueron redactadas por las antiguas potencias colonizadoras.²²

Desde el inicio de la formación, comprendimos que la inclusión lingüística era clave para crear un entorno de aprendizaje propicio. Aunque las personas participantes eran capaces de comunicarse en la lengua oficial (inglés o francés), fue recién cuando adoptamos una dinámica más flexible, en la que cada persona pudo expresarse en el idioma con el que se sentía más cómoda –dejando tiempo para las traducciones cuando era necesario–, que se generó una participación plena. Solo entonces el espacio se transformó en un entorno de aprendizaje participativo. Actualmente, el proyecto prepara los materiales de formación en las lenguas maternas de las personas participantes y ofrece servicios de interpretación para garantizar que todas puedan hablar su idioma durante las sesiones de formación de personas formadoras. El acceso al derecho en lenguas locales es fundamental, pero rara vez existen traducciones oficiales. En Togo, por ejemplo, las personas participantes identificaron como una prioridad la traducción del Código Laboral al ewé.

Profundizar el conocimiento de las leyes

Constatamos que los talleres intensivos presenciales de varios días funcionaron muy bien para familiarizar a las personas participantes con las actitudes, el conocimiento y las habilidades fundamentales del empoderamiento jurídico. Pero hacía falta un seguimiento meticuloso para garantizar que su conocimiento fuese crítico. Este proceso de “scaffolding” (andamios educativos)²³ incluía discusiones en línea y sesiones presenciales sobre ciertos temas. Las discusiones virtuales estaban moderadas por una persona facilitadora y se llevaban a cabo vía WhatsApp, que era la plataforma accesible para la mayoría.²⁴

Las discusiones tuvieron lugar semanal o quincenalmente. Además, se elaboraron resúmenes de una página sobre los módulos de la capacitación, traducidos al idioma local y fáciles de compartir y leer en un teléfono móvil. Animamos estas sesiones en línea con preguntas y encuestas.²⁵

Las sesiones virtuales fueron reemplazadas por discusiones presenciales cuando fue necesario. En Zimbabwe, por ejemplo, organizamos sesiones personales con las trabajadoras del hogar no habían participado en línea porque tenían una mala conexión telefónica o habían tenido que

trabajar, o que necesitan aclarar algo. En Togo, el sindicato organizó encuentros presenciales de revisión una vez al mes.

La accesibilidad del formato híbrido ayudó a crear confianza, aumentó el nivel de participación y mantuvo el impulso de aprender. La retroalimentación de las personas participantes fue muy motivante.

“El taller duró varios días, con mucha información que retener, pero después seguimos la capacitación por WhatsApp, donde desglosamos el contenido en partes. Así se entendía mejor y podía revisarlo cuando me resultaba más conveniente.”

– Sophia, participante de ZDAWU

Poner en práctica el conoci

La educación de personas trabajadoras sigue esta secuencia: aprendizaje, acción y reflexión. En nuestro proyecto, enfocamos la última sesión de la capacitación en garantizar que las personas participantes (1) contaran con el conocimiento y las habilidades para formar a otras utilizando el enfoque y los métodos del empoderamiento jurídico; y (2) armaran de manera conjunta un plan claro y realista para llevar a cabo su tarea como proveedoras de servicios jurídicos auxiliares al servicio de las trabajadoras del hogar.

Una vez finalizado el programa de formación sobre empoderamiento jurídico, en marzo de 2024, las personas sindicalistas de ZDAWU ofrecieron una formación jurídica de un día a casi cien trabajadoras del hogar en tres localidades diferentes, con ayuda de personas organizadoras experimentadas del sindicato. Fue interesante observar cómo se adaptó la metodología para transmitir los conocimientos de la metodología tradicional de enseñanza en formaciones anteriores. Aunque la capacitación llevaba apenas un año tomando forma, la confianza adquirida y la toma de conciencia de las personas sindicalistas sobre los derechos de las trabajadoras del hogar eran más que evidentes. Fueron capaces de preparar el programa de su taller, diseñar la metodología de formación, elaborar los materiales y asignar las funciones de facilitación. Lo más significativo fue que emplearon enfoques participativos y de empoderamiento para transmitir conocimientos jurídicos. El círculo se había cerrado: ahora estaban en condiciones de formar y empoderar a otras trabajadoras del hogar con convicción y claridad.

²² Por ejemplo, el derecho laboral en Togo está escrito en francés, pero no en ewé; y en Zimbabwe, en inglés, pero no en shona ni en ndebele. Son idiomas oficiales hablados por las trabajadoras del hogar que participaron en la formación

²³ El “scaffolding” [andamios educativos] es una técnica por la que se presta apoyo temporal al alumnado en el aprendizaje de conceptos y destrezas.

²⁴ Mientras en Zimbabwe todas las personas participantes –excepto una– tenían acceso a WhatsApp, solo 7 de 15 pudieron acceder en Togo. En estos casos, el seguimiento de la capacitación depende en mayor medida de las sesiones presenciales, lo que requiere más recursos.

²⁵ Tapiwa Gorejena, coautor de esta nota, coordinó las sesiones de WhatsApp durante cinco meses en Zimbabwe. Luego siguieron con esta labor personas sindicalistas, según fuera necesario.

Las trabajadoras del hogar que participaron en la formación no tardaron en usar los conocimientos adquiridos para negociar con personas empleadoras y apoyar a sus pares en el mismo cometido. Integrantes tanto de ZDAWU como de SYNADOT han logrado así mejorar sus condiciones laborales: algunas personas tuvieron vacaciones por primera vez; otras que nunca habían tenido un contrato de trabajo escrito lograron firmar uno; y otras más pudieron renegociar el horario de inicio de labores y los períodos de descanso semanales.

¿De qué manera inculcar empoderamiento jurídico ha apoyado el movimiento de las trabajadoras del hogar?

Nuestra labor con las trabajadoras del hogar y sus sindicatos brinda ideas valiosas sobre cómo el empoderamiento jurídico y la organización sindical pueden nutrirse mutuamente en un círculo virtuoso. Las trabajadoras del hogar empoderadas fortalecen sus sindicatos y estos, a su vez, potencian el empoderamiento de las personas trabajadoras al vincularlo con la acción en favor del cambio.

Las trabajadoras del hogar empoderadas fortalecen sus sindicatos.

Como dice Vicky Kanyoka, subsecretaria general de la FITH, *“si se empodera a las trabajadoras del hogar a través del derecho, podemos ganar”*.²⁶

Su afirmación apunta hacia la transformación trascendental que las trabajadoras del hogar empoderadas pueden aportar a sus sindicatos y, por medio de esa transformación, promover sus propios derechos. Al forjar la conciencia crítica de las personas trabajadoras y su habilidad para desafiar dinámicas de poder, el empoderamiento jurídico también fortalece la capacidad de los sindicatos de trabajadoras del hogar para luchar por un cambio sistémico.

Durante los casi dos años posteriores a la capacitación con SYNADOT y ZDAWU, las personas participantes y sus organizaciones han informado de un cambio en sus formas de pensar. La comprensión crítica del derecho que rige el trabajo del hogar ha suscitado una nueva conciencia. Y muchas trabajadoras del hogar ahora son conscientes de sus derechos y protecciones laborales, como cualquier otra persona trabajadora. Como dijeron dos participantes en Zimbabwe: *“nunca supe de la existencia de una ley que me protege como trabajadora del hogar”* (Charity Ngaliwa, ZDAWU); y *“ahora que me veo reflejada en la ley, siento que soy alguien”* (Anywhere Mapuranga, ZDAWU).

Este cambio de mentalidad ha permitido a las trabajadoras del hogar fortalecer el poder de sus sindicatos de muchas formas. A continuación, algunos ejemplos que nos compartieron ZDAWU y SYNADOT:

Un aumento de la membresía: los servicios que ofrecen sindicalistas-paralegales tienen el potencial de atraer a más miembros. Muestra de ello es que la realización de sesiones de formación jurídica para trabajadoras del hogar ha contribuido tanto a captar nuevas integrantes como a retener a las ya afiliadas. ZDAWU constató que esa formación se tradujo en la incorporación de nuevas afiliadas y en la renovación de algunas que habían perdido su membresía. Además, las actividades tradicionales de acercamiento y divulgación se ven enriquecidas por la capacidad de las sindicalistas de compartir información sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, lo cual pone de inmediato de manifiesto la relevancia del propio sindicato. En Togo, tras la formación, el sindicato llevó su acción a las redes sociales –incluida una cuenta de TikTok que abrieron– para difundir la conciencia jurídica y ganar visibilidad. Como resultado, SYNADOT sumó a 65 miembros y varias personas empleadoras han mostrado interés en participar ellas mismas en las sesiones de formación jurídica.

Más miembros expresan sus preocupaciones: mejorar el conocimiento jurídico de la membresía significa, primero, que son capaces de formular reivindicaciones basadas en sus derechos y, segundo, que participan de manera activa en el sindicato para asegurarse de que sus preocupaciones queden reflejadas. En Togo, la membresía de SYNADOT rara vez –si es que lo hacían– comunicaban al sindicato sus retos, pero, después de la capacitación sobre empoderamiento jurídico, empezaron a buscar asistencia ya que las personas sindicalistas compartieron sus aprendizajes durante las reuniones mensuales del sindicato. Este compromiso tan sólido permite a SYNADOT diseñar una estrategia de incidencia basada en la experiencia y las necesidades de sus miembros.

Una capacidad organizativa fortalecida: las trabajadoras del hogar formadas aumentan la capacidad del sindicato para asistir a su membresía. Pueden ayudar a crear protocolos para documentar las actividades del sindicato, establecer estándares para el manejo y seguimiento de casos, recopilar y analizar datos sobre reclamaciones y ayudar a resolver diferendos. Estas son algunas de las tareas en las que las personas sindicalistas se capacitan y con las que refuerzan la capacidad de incidencia de las organizaciones. ZDAWU, que había tenido dificultades para celebrar reuniones regulares de la base, se benefició de la constancia de las sesiones vía WhatsApp. La formación en empoderamiento jurídico

²⁶ ILAW. 2023. Lanzamiento del informe *Mapping Domestic Workers & Discrimination in Africa* [Localizar a las trabajadoras del hogar y la discriminación en África]. Seminario web del 15 de marzo.

permitió a las personas participantes dominar habilidades de facilitación, lo que incrementó la capacidad del sindicato para ofrecer educación jurídica a sus miembros.

Los sindicatos potencian el empoderamiento de las personas trabajadoras y lo conectan a la acción en favor del cambio.

Los sindicatos brindan un espacio y una estructura para canalizar los nuevos conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras. Pongamos por ejemplo Togo, donde las personas que participaron en el proyecto han usado las reuniones mensuales del sindicato para compartir con la membresía actualizaciones sobre la capacitación y temas seleccionados del manual de formación.

Asimismo, las trabajadoras del hogar capacitadas pueden aprovechar el conocimiento de los sindicatos sobre las redes existentes de este grupo ocupacional, así como los lugares de encuentro y las técnicas de acercamiento y divulgación para socializar el conocimiento jurídico, captar membresía y brindar acompañamiento y protección en casos de abuso. Un ejemplo es ZDAWU, en Zimbabwe, porque utiliza varias estrategias para llegar hasta los lugares de trabajo de las trabajadoras del hogar, para lo que deben ejercer su derecho como sindicato. Una vez ahí, realizan campañas de afiliación y concientización de las personas empleadoras sobre lo que estipula la ley, explicándoles que el conocimiento jurídico es útil tanto para ellas como para las personas asalariadas. Otra estrategia es distribuir volantes en espacios públicos o en buzones. La membresía de ZDAWU también se reúne durante el almuerzo con otras trabajadoras del hogar para charlar de manera informal sobre sus problemas. En Togo, las actividades habituales del sindicato, como la limpieza de barrios y los festejos del Día del Trabajo, han servido para que se tome conciencia de los derechos. Estos sindicatos también dejan que las trabajadoras del hogar capacitadas “aprendan haciendo”, ya que les permiten acompañar a responsables con más experiencia para brindar apoyo durante las negociaciones o la resolución de desacuerdos. En Bulawayo, Zimbabwe, por ejemplo, una participante de la formación acompañó a una persona organizadora veterana en varias ocasiones cuando esta asistía a trabajadoras del hogar en asuntos legales. Por último, los sindicatos brindan apoyo y protección a las trabajadoras del hogar capacitadas a la hora de poner en práctica sus nuevas habilidades. Durante las negociaciones con personas empleadoras, por ejemplo, ellas pueden

contactar a sindicalistas o personas organizadoras del sindicato por WhatsApp u otro medio.

El empoderamiento jurídico aprovecha y alimenta el impulso generado, a escala mundial, por los derechos de las trabajadoras del hogar.

Desde que se aprobó el Convenio 189 de la OIT en el año 2011, la legislación laboral cubre a cada vez más trabajadoras del hogar.²⁷ Además, desde 2019, la FITH ha incrementado su membresía de 67 a 93 organizaciones afiliadas en 69 países, representando a más de 669 000 trabajadoras del hogar y servicios domésticos.²⁸ Actualmente, la FITH y sus afiliadas lanzan campañas y medidas de incidencia en la esfera nacional para cambiar el panorama jurídico de las trabajadoras del hogar.²⁹

Conclusión

Los enfoques de empoderamiento jurídico ofrecen herramientas eficaces para fortalecer los movimientos de las trabajadoras del hogar, mejorar su protección jurídica y suscitar un cambio en sus condiciones laborales. Incorporar la educación de personas trabajadoras en la labor de empoderamiento jurídico, al tiempo de engranarla en la estructura y el funcionamiento de sus organizaciones, puede desencadenar un proceso transformador por el que las trabajadoras del hogar, empoderadas, refuerzan la voz colectiva de los sindicatos y, a la larga, logren el reconocimiento y la protección efectiva de sus derechos.

Nuestro trabajo ha demostrado que el empoderamiento jurídico es un enfoque especialmente pertinente para las trabajadoras del hogar y sus sindicatos. En primer lugar, aborda los obstáculos al conocimiento jurídico y a la acción legal, derivados del aislamiento laboral en domicilios particulares; y lo hace brindando un marco donde se generan y comparten saberes y aptitudes jurídicas que permiten identificar y atender violaciones de derechos por parte de las personas empleadoras. En segundo lugar, guía a las trabajadoras para interactuar con el derecho de manera crítica y distinguir las dinámicas de poder y los sesgos subyacentes a la normativa, por lo que abre camino a la acción y al cambio.

En tercer lugar, cuando se diseña cuidadosamente para encajar en la estructura sindical, un núcleo de trabajadoras del hogar preparadas refuerza el sindicato porque amplía su capacidad para ofrecer educación y servicios jurídicos y, a la vez, llevar a cabo actividades de acercamiento, divulgación

²⁷ OIT. 2021 [op. cit., ver nota 15.]

²⁸ FITH. (s.f.). Informe quinquenal del FITH: desarrollo de poder, realización de derechos. Disponible en idwfed.org/wp-content/uploads/2024/06/IDWF-5year-report-ESP-V.1.4_web.pdf; FITH (s.f.). “Organizaciones afiliadas a la FITH” disponible en idwfed.org/affiliates/.

²⁹ WIEGO. (s.f.). *Hacer realidad el Convenio 189 para las trabajadoras del hogar*. Página web disponible en wiego.org/es/temas/empoderamiento-juridico/convenio-189-trabajadoras-hogar/

y defensa de derechos.³⁰ En cuarto lugar, al incrementar la toma de conciencia y los conocimientos de la ley, el empoderamiento jurídico faculta a las trabajadoras para expresar sus reivindicaciones y participar activamente en la vida sindical y, gracias a ello, consolidar una estructura democrática en el sindicato para garantizar que sus reivindicaciones sean escuchadas y atendidas.

El empoderamiento jurídico también puede accionar dinámicas de cambio más amplias. Desarrollar la conciencia crítica de las personas trabajadoras y su sentido de valía personal –como sujetos de derechos, partes productivas de la sociedad y trabajadoras– es un precursor fundamental de la movilización social y del cambio. Gracias al proceso por el que construye una identidad profesional, el empoderamiento jurídico transita del plano individual a la ciudadanía empoderada, en la que “las personas trabajadoras canalizan la transformación personal hacia la transformación social”.³¹ En este continuo, el sindicato –un espacio estructurado, fiel a la promoción de los intereses de la clase trabajadora– actúa como amplificador tanto de su “poder interno” como de su “poder colectivo”. De este modo, los enfoques de empoderamiento jurídico que movilizan a las organizaciones de personas trabajadoras pueden convertirse en un potente instrumento para resistir frente a la reducción del espacio cívico³² y suscitar un cambio sistémico que mejore sus condiciones de vida, reduzca la desigualdad y cree un mundo más estable y menos autoritario.

³⁰ Marchiori, T. y Bamu, P. 2024. “Power Dynamics and the Regulation of Street Vending in the Urban Space: The Law on the Books and the Law on the Ground in Accra and Dakar” [Relaciones de poder y regulación del comercio ambulante en el espacio urbano: la ley en los textos y la ley en la práctica en Accra y Dakar]. En T. Coggin et R. Madhav (ed.). *Mapping Legalities: Urbanisation, Law and Informal Work* [Cartografía de la legalidad: urbanización, derecho y trabajo informal], pp. 46-72]. Londres : Routledge.

³¹ von Broembsen, Marlese. 2012, p. 11 [op. cit., ver nota 5].

³² Ghada Abdel, T., Saki, O., Roever, S. 2024. *Civic Space and Worker Rights in the Global South: The Role of Philanthropy* [Espacio cívico y derechos de las personas trabajadoras en los países del Sur: el papel de la filantropía]. 24 de junio. Disponible en nonprofitquarterly.org/civic-space-and-worker-rights-in-the-global-south-the-role-of-philanthropy/



En una sesión de formación de formadores en marzo de 2025 en Dar es Salaam, Tanzania. Foto: Akhila Kolisetty

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>

