

**Campaña de HomeNet International por el Convenio 177 y  
el trabajo decente**  
**Manual para campaña y acciones de incidencia**

**ESTUDIO DE CASOS**

Cinco estudios de caso, tomados del Manual para campaña y acciones de incidencia, brindan ideas y lecciones aprendidas sobre cómo las personas trabajadoras en domicilio han luchado para lograr la ratificación del C177, el reconocimiento y la inclusión en leyes y políticas equivalentes a las de otras personas trabajadoras, y para garantizar su implementación.

**Estudio de caso n.º uno: Ratificación del Convenio 177 en Bulgaria**

**Estudio de caso n.º dos: Victoria histórica para las personas trabajadoras en domicilio en Pakistán**

**Estudio de caso n.º tres: Protección sindical a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Australia**

**Estudio de caso n.º cuatro: Argentina antes y después de la ratificación del Convenio 177**

**Estudio de caso n.º cinco: Obtención de una ley para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Tailandia**



## Estudio de caso n.º uno

### Ratificación del Convenio 177 en Bulgaria

A fines de la década de 1990, las personas trabajadoras en domicilio en Bulgaria comenzaron a organizarse. Enfrentaban numerosos desafíos, entre ellos la falta de reconocimiento legal, de protección social y de salarios justos. En 2002, constituyeron la Asociación de Personas Trabajadoras en Domicilio (HBWA, por su sigla en inglés), una organización democrática de base de miembros. Mediante sus acciones de incidencia, y con el apoyo de sindicatos y otras partes aliadas, en 2009 el gobierno de Bulgaria ratificó el Convenio 177 sobre el trabajo en domicilio subcontratado. La ratificación del C177 fue el resultado de más de seis años de esfuerzos continuos de incidencia y negociación. Se firmó un Acuerdo Nacional sobre la Regulación del Trabajo en Domicilio y, en 2011, se reformó el Código Laboral para incorporar disposiciones específicas sobre el trabajo en domicilio subcontratado.

#### | Estrategias de incidencia

**Organización de personas trabajadoras en domicilio:** Cuando, a través de su investigación, Violeta Zlateva observó las condiciones que debían soportar las personas trabajadoras en domicilio en el desempeño de sus labores, tomó la iniciativa de comenzar a organizarlas, ante la negativa de los sindicatos de hacerlo. Tras la constitución de la HBWA en 2002, la organización continuó creciendo. Como parte de sus iniciativas, informaba a su membresía acerca de los hallazgos de las investigaciones y generaba conciencia sobre la importancia de ratificar el Convenio 177.

**Investigación:** Entre 2002 y 2003, la HBWA llevó a cabo un estudio sobre la situación de 140 personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. Los resultados evidenciaron que este sector carecía de prestaciones de seguridad social, percibía remuneraciones inferiores al salario mínimo y trabajaba en condiciones precarias. Esto impulsó a la HBWA a solicitar al gobierno la ratificación del Convenio 177 de la OIT.

**Alianzas y apoyo:** La HBWA trabajó en colaboración con aliadas y aliados sindicales, en particular con la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB, por su sigla en inglés) para instar al Gobierno a ratificar el Convenio 177 y a modificar el Código Laboral. Asimismo, la HBWA logró consolidar el apoyo del alcalde local en la zona de Bulgaria con mayor concentración de fábricas que empleaban personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, y promovió el respaldo de diversas fuerzas políticas.

**Negociaciones:** La HBWA y sus aliadas y aliados sindicales sostuvieron múltiples reuniones y rondas de negociación con representantes gubernamentales, organismos estatales y personas empleadoras antes de la ratificación del C177. En ese momento, existía un gobierno favorable que mostraba disposición a abordar la problemática de las personas trabajadoras en domicilio y a considerar la pertinencia del Convenio. Tras la ratificación, las negociaciones continuaron en el marco del Consejo Nacional de Cooperación Tripartita (NCTC, por su sigla en inglés), lo que culminó en la firma del Acuerdo Nacional sobre la Regulación del Trabajo en Domicilio. Posteriormente, y como resultado de nuevas negociaciones, en 2011 se modificó el Código Laboral.

<b>2002</b>	La HBWA inicia su labor organizativa, la cual continúa en la actualidad.
<b>2003-2005</b>	La HBWA participa en una Comisión establecida bajo la autoridad del Ministerio de Asuntos Sociales, integrada por la Agencia Nacional de Ingresos, el Instituto Nacional de Seguridad Social, organizaciones de personas empleadoras y sindicatos. En este ámbito se abordan las problemáticas que afectan a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y la necesidad de implementar el Convenio 177 de la OIT.
<b>2005-2009</b>	Con la asunción de un nuevo gobierno, las negociaciones prosiguen en el marco del foro tripartito nacional.
<b>2009</b>	El Gobierno recomienda al Parlamento la ratificación del Convenio 177.
<b>2009</b>	El Parlamento ratifica el Convenio 177.
<b>2010</b>	El Consejo Nacional de Cooperación Tripartita (NCTC) celebra negociaciones que culminan con la firma de un “Acuerdo Nacional sobre la Regulación del Trabajo en Domicilio”. Este acuerdo establece que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben contar con contratos laborales y gozar de las mismas condiciones que otras personas trabajadoras, lo cual incluye la protección en materia de seguridad y salud, la seguridad social y la cobertura de los convenios colectivos, independientemente de su lugar de trabajo.
<b>2011</b>	Tras nuevas rondas de negociación, se modifica el Código Laboral para incluir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. No obstante, no se incorporan al Código disposiciones importantes del Acuerdo Nacional. Únicamente quedan comprendidas aquellas personas trabajadoras en domicilio subcontratadas que cuentan con un contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras en domicilio de Bulgaria continúan enfrentando dificultades para lograr el reconocimiento de los derechos y las protecciones que deberían derivarse de la ratificación del C177. En 2014 formaron un sindicato (UNITY, posteriormente TUSIW “Edinstvo”), dando continuidad a su labor de organización y de incidencia. Ese mismo año recurrieron a los procedimientos de la OIT para presentar una queja contra el gobierno de Bulgaria por su negativa a aplicar plenamente el C177. Dicha queja aún no ha recibido una respuesta definitiva. ¡La lucha continúa!

*El presente estudio de caso es una versión editada de un estudio de caso más extenso elaborado por Sarbani Kattel. Se basa en fuentes documentales y en una entrevista realizada a Violeta Zlateva, coordinadora regional de HomeNet de Europa del Este y Asia Central (HNEE/CA) en junio de 2024.*

## Estudio de caso n.º dos

# Victoria histórica para las personas trabajadoras en domicilio en Pakistán

Tras casi dos décadas de lucha por parte de las personas trabajadoras en domicilio en Pakistán, en el año 2018 la Asamblea Provincial de la Provincia de Sindh aprobó la Ley de Personas Trabajadoras en Domicilio de Sindh. Esta legislación inspiró normas similares en otras tres provincias de Pakistán, otorgando reconocimiento legal, derechos y protecciones a millones de personas trabajadoras en domicilio que, hasta entonces, habían permanecido en gran medida invisibles. La Federación de Mujeres Trabajadoras en Domicilio (HBWWF, por su sigla en inglés), creada en 2009, desempeñó un papel fundamental, junto con sus aliadas en las acciones de incidencia por esta nueva ley.

### ■ Estrategias de campaña y de incidencia

La HBWWF llevó a cabo múltiples acciones de campaña y de incidencia, asegurando una presión constante en diversos frentes.

**Organización y conformación sindical:** Hacia 2005, las personas trabajadoras en domicilio, en su mayoría mujeres, comenzaron a organizarse. Contaron con el apoyo de sindicalistas, especialmente mujeres sindicalistas y mujeres vinculadas a la política de orientación progresista. Utilizaron como ejes de organización la perspectiva de género, la lucha de clases, la concientización sobre los derechos y la denuncia de las formas de explotación que enfrentaban las personas trabajadoras en domicilio. Este sector conformó cooperativas y sindicatos, y pronto se comprendió la necesidad de contar con una plataforma unificada para realizar acciones colectivas y entablar diálogo con las autoridades y con las personas empleadoras. Era imprescindible contar con una voz común para alcanzar la protección legal. Así nació, en 2009, la HBWWF.

**Participación de las personas trabajadoras:** La HBWWF, junto con sindicatos aliados, organizó numerosas manifestaciones y protestas para ejercer presión sobre las autoridades y las personas empleadoras. Un principio esencial de la HBWWF es la participación directa de las personas trabajadoras en domicilio. Siempre que se convoque una manifestación, un debate o una reunión para presionar al gobierno, este sector debe estar presente.

**Relacionamiento político:** En Sindh, la HBWWF entabló diálogo con el Partido del Pueblo Pakistán (Pakistan Peoples' Party). La Federación realizó gestiones ante miembros del partido, quienes luego plantearon la problemática en la dirigencia y en el parlamento. La HBWWF sostuvo reuniones con parlamentarias, parlamentarios y con el caucus de mujeres, enmarcando la cuestión como una oportunidad beneficiosa para la reputación del partido. Logró que se incluyera en el manifiesto electoral el compromiso de apoyar y promover los derechos de las personas trabajadoras en domicilio en caso de acceder al poder.

**Influencia en las personas responsables de la toma de decisiones en el Gobierno:** La HBWWF entabló diálogo con un senador que, posteriormente, llegó a ser Primer Ministro de Pakistán. Dado que todas las leyes deben ser aprobadas por el Senado, este vínculo resultó fundamental. El entonces senador alentó a la Federación a presentar una petición en línea, lo que dio inicio a la conversación con el gobierno sobre el Convenio 177 de la OIT.

**Uso estratégico de la legislación:** La HBWWF empleó de forma estratégica la legislación y el Convenio 177. Hizo uso del Artículo 17 de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a conformar un sindicato.

**Vínculos con personas empleadoras y con el gobierno:** La HBWWF, junto con sindicatos, departamentos de trabajo y personas empleadoras, conformó subcomités para redactar cláusulas legislativas. La Federación también mantuvo un diálogo activo con la Federación de Personas Empleadoras de Pakistán, asegurándose de atender sus inquietudes. Las personas empleadoras participaron en diversos consejos, como el de seguridad social, brindando aportes esenciales que contribuyeron a dar forma a la legislación.

### | El proceso legislativo

El procedimiento consta de varias etapas: en primer lugar, se aprueba una resolución para abordar la cuestión; posteriormente, se anuncia una política. A continuación, las personas legisladoras redactan un proyecto de ley que, finalmente, se convierte en ley al ser adoptado por el Parlamento. Una vez promulgada la ley, se formulan las normas y reglamentos que la harán efectiva.

### | Expansión a nivel nacional

La ley ya está vigente en cuatro provincias. Sin embargo, el proceso de adopción ha sido diferente en cada una de ellas. En Sindh, la legislación influye automáticamente en la provincia de Baluchistán debido a la interconexión de sus sistemas políticos. La provincia de Khyber Pakhtunkhwa considera a Sindh un modelo en materia de derechos laborales. ONU Mujeres desempeñó un papel significativo al organizar reuniones multitudinarias que incluyeron a diversos grupos de interés, como sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y autoridades gubernamentales. En Punjab, el camino fue más difícil debido a que la legislación laboral es más estricta y a que muchas personas empresarias ocupan posiciones en la asamblea provincial. Esto dificulta la aprobación de leyes percibidas como contrarias a los intereses industriales. Aun así, la Ley de Punjab fue aprobada en 2024.

### | Desafíos

Hasta el momento, solo Sindh ha aprobado los reglamentos necesarios para la implementación. Incluso en esa provincia, *“el proceso ha resultado más complejo y desafiante de lo inicialmente previsto (...) La lucha continúa y esperamos un apoyo y una acción más efectivos de todas las partes involucradas”* (Zehra Khan, entrevista 2024).

*Este texto es un resumen de una entrevista realizada a Zehra Khan, Secretaria General de la HBWWF, por Laura Revelo, en julio de 2024.*

## Estudio de caso n.º tres

# Protección sindical a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Australia

Australia aún no ha ratificado el C177. No obstante, el país cuenta con una legislación importante para proteger a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en la industria textil y del calzado. La Ley de Enmienda al Trabajo Justo (Industria Textil, de la Confección y el Calzado), aprobada en 2012, reconoce los derechos de las “personas trabajadoras externalizadas”. Antes de la aprobación de esta ley, sindicatos, organizaciones comunitarias y de la sociedad civil, como Fair Wear y Asian Women at Work, junto con grupos de personas trabajadoras y con el respaldo del sector académico, promovieron su aprobación.

Actualmente, los sindicatos son los actores clave que garantizan su implementación. El sindicato principal del sector creó un equipo que incluye oficiales de cumplimiento y de extensión para personas trabajadoras externalizadas, quienes se aseguran de que la ley se haga cumplir y que las personas trabajadoras conozcan sus derechos.

### ¿Qué establece esta ley?

Aplica a personas trabajadoras externalizadas, incluidas las subcontratadas, en su mayoría mujeres migrantes y refugiadas, y a personas trabajadoras en otros establecimientos tercerizados que fabrican marcas. La ley:

1. Extiende la protección a las “personas trabajadoras externalizadas”, reconociéndolas como empleadas.
2. Establece un mecanismo especial que permite a las personas trabajadoras externalizadas recuperar pagos pendientes en toda la cadena de suministro y frente a entidades distintas a la persona empleadora directa.
3. Los sindicatos tienen acceso a información y a talleres.
4. Cuenta con un código de prácticas específico para la industria textil, de confección y calzado sobre trabajo externalizado.

### Legislación sobre la cadena de suministro

Australia también cuenta con una de las legislaciones más progresistas en materia de cadenas de suministro. La Ley de Trabajo Justo de 2009 contempla el Esquema de Responsabilidad Extendida para el Comercio Ético de Ropa 2001 (Código de Nueva Gales del Sur). Esta regulación abarca todos los niveles de la cadena de suministro: desde las principales empresas, a personas proveedoras, contratistas, hasta las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, incluidas operaciones transfronterizas. Las entidades minoristas y proveedoras deben garantizar que los contratos de las personas trabajadoras en domicilio externalizadas cumplan con los estándares laborales de la industria y deben revelar, tanto al gobierno como al sindicato, las direcciones donde se realiza el trabajo.

Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas se han beneficiado de estas leyes. Un número creciente de personas trabajadoras recibe salarios mínimos y condiciones iguales a quienes trabajan en fábricas tradicionales. Sin embargo, dado que la protección social no está incluida en estas leyes, el desafío para las personas trabajadoras en domicilio

## Estudio de caso n.º cuatro

# Argentina antes y después de la ratificación del Convenio 177

Argentina es uno de los pocos países que ha ratificado el Convenio 177, hecho reconocido por la OIT en julio de 2006. No obstante, Argentina ya contaba con una ley para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas promulgada en 1941. Con el paso del tiempo, la aplicación de esta normativa se fue debilitando, y los recursos e instituciones necesarios para su implementación fueron desmantelados. La ratificación del C177 no implicó un impulso significativo para mejorar la situación de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, y la ley local no fue modificada para adecuarse a las nuevas realidades del trabajo en domicilio subcontratado ni a las disposiciones del Convenio.

Si bien la ley de 1941 no ampara a la mayoría de las personas trabajadoras en domicilio en Argentina, algunas personas especialistas consideran que el Convenio constituye un precedente jurídico para la regulación del trabajo remoto y del teletrabajo, lo cual adquirió relevancia a partir de la pandemia de COVID-19. En julio de 2020, el Congreso Nacional sancionó por primera vez una ley que regula el teletrabajo.

### Contenido de la Ley de 1941 sobre trabajo en domicilio

Esta ley aplica únicamente a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, y define el trabajo en domicilio subcontratado como aquel que se realiza:

- En la vivienda de la persona trabajadora o en otro lugar elegido por esta, para una persona empleadora, intermediaria o tallerista, incluso si el trabajo se lleva a cabo con la colaboración de miembros de la familia, aprendices o ayudantes.
- En la vivienda o establecimiento de una persona tallerista, entendida como aquella que cuenta con personas trabajadores a su cargo para elaborar productos que recibe de una persona empleadora o intermediaria.
- En instituciones benéficas, educativas o correccionales, en cuyo caso la reglamentación determinará la forma de constituir fondos de ahorro para quienes desempeñen la labor.

La ley establece que las personas empleadoras:

- Deben registrarse ante la autoridad competente.
- Deben registrar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas que empleen y llevar un registro de sus operaciones.
- Son responsables de los accidentes y enfermedades laborales, así como de garantizar condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Asimismo, la normativa creó comisiones salariales conformadas por asociaciones profesionales de personas empleadoras y trabajadoras (sindicatos), con la función de determinar el salario mínimo para el sector textil, teniendo en cuenta la naturaleza de la labor, el costo de vida y la remuneración vigente en fábricas.

### **¿Qué están reclamando actualmente las personas trabajadoras en domicilio?**

La Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (UTEP) y su Federación de Costureros, Indumentaria y Textiles promueven la organización de las personas trabajadoras en domicilio mediante la constitución de cooperativas, así como su registración para acceder a derechos laborales fundamentales, a través del Monotributo Social. La primera campaña destinada a la organización del sector se inició en 2015. No obstante, pronto advirtieron que, aun en el supuesto de una plena aplicación de la ley de 1941 y del registro de las personas trabajadoras en el Ministerio de Trabajo, ello no resolvería en su totalidad las problemáticas existentes, debido a que las normativas municipales que regulan la habilitación de los espacios laborales establecen requisitos que las viviendas familiares no están en condiciones de cumplir.

Por este motivo, las organizaciones impulsaron la creación de cooperativas y espacios de trabajo comunitarios ubicados fuera del ámbito domiciliario. Asimismo, redactaron un nuevo proyecto de ley que presentaron ante el Congreso Nacional, en el que se declara la existencia de una emergencia social y laboral, lo que permitiría el desarrollo de nuevos marcos institucionales para la regulación del sector textil y para el fomento de la organización colectiva de las personas trabajadoras en domicilio subcontractadas. A la fecha, dicho proyecto legislativo no ha sido aprobado.

*Estudio de caso elaborado por Dolores Señorans a partir de información personal y materiales documentales.*

## Estudio de caso n.º cinco

# Obtención de una ley para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Tailandia

En 1997, la crisis financiera asiática afectó gravemente a la economía de Tailandia. Numerosas fábricas cerraron y una gran cantidad de personas trabajadoras se vieron forzadas a desempeñar labores en su domicilio. En respuesta, productoras y productores en domicilio y ONG de diferentes regiones se unieron para conformar la red HomeNet de Tailandia (HNT). Posteriormente, se creó la Fundación para la Promoción del Trabajo y el Empleo (FLEP) para brindar apoyo. Con el tiempo, HNT se transformó en la Asociación HomeNet de Tailandia, una organización de base de miembros con 5000 integrantes en todo el país. HNT lideró una campaña de una década en favor de los derechos laborales y del trabajo decente para las personas trabajadoras en domicilio, en estrecha colaboración con aliadas y aliados locales e internacionales. Este esfuerzo culminó en una victoria trascendental: la promulgación, en 2010, de la Ley de Protección de las Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas.

### Estrategias y tácticas de la campaña

HNT mantuvo la campaña durante un largo período, combinando diversas estrategias y tácticas.

**Decisión estratégica:** HNT y sus organizaciones aliadas optaron por impulsar una ley específica para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, en lugar de impulsar la ratificación del C177. Ello se debió a que, en ese momento, el gobierno de Tailandia se mostraba reticente a ratificar cualquier convenio de la OIT. No obstante, las disposiciones del C177 y la Recomendación 184 se utilizaron como referencia para formular las demandas.

**Organización de las personas trabajadoras en domicilio:** Para que sus voces fueran escuchadas, era necesario que las personas trabajadoras se organizaran. HNT centró sus esfuerzos en concientizarlas sobre los desafíos económicos, la seguridad y salud en el trabajo (SST), los derechos laborales y el acceso a la seguridad social. Solicitó sus opiniones y aportes para la redacción de una ley de protección de las personas trabajadoras en domicilio, y organizó talleres y reuniones en las cuatro regiones del país. Una gran parte de estas personas no se percibía como “trabajadora” en sentido formal; por ello, HNT fomentó su reconocimiento como tales, con derechos equiparables a los de las personas trabajadoras de la economía formal.

**Construcción de alianzas:** HNT comprendió la importancia de amplificar la voz de las personas trabajadoras en domicilio y de contar con el respaldo de organizaciones influyentes. A lo largo de la campaña, colaboró con organizaciones de la sociedad civil, especialistas en investigación y profesionales del derecho laboral. Contó, además, con el apoyo de la OIT y de organizaciones internacionales como WIEGO y la Federación Holandesa del Trabajo (FNV). En la etapa de presentación del proyecto de ley ante el Parlamento, HNT obtuvo el respaldo de partidos políticos.

**Investigación:** Con la colaboración de organizaciones aliadas, HNT llevó a cabo investigaciones sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras en domicilio y encuestas estadísticas. Estos estudios sirvieron de base para las estrategias de incidencia, fomentaron la participación directa de las personas trabajadoras en domicilio en la campaña por una ley para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y contribuyeron a movilizar apoyos.

**Demanda de estadísticas:** Ante la invisibilidad estadística de las personas trabajadoras en domicilio en Tailandia, HNT realizó gestiones ante la Oficina Nacional de Estadísticas para que se recogieran datos fiables que permitieran visibilizar su existencia. La Oficina efectuó diversas encuestas a lo largo de los años, a partir de las cuales HNT pudo demostrar la magnitud del trabajo en domicilio y que, en 2007, el 77% de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas eran mujeres (2007). Asimismo, se identificaron problemáticas clave como los salarios bajos, la discontinuidad laboral y las deficiencias en materia de seguridad laboral. Estos datos reforzaron la legitimidad de las demandas para establecer un marco jurídico protector para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.

**Análisis de la legislación existente:** HNT, junto con FLEP, examinó minuciosamente las leyes existentes para identificar disposiciones **constitucionales** y normativas laborales relevantes para la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Con la colaboración de profesionales del derecho laboral y ONG, se elaboró un anteproyecto de ley orientado a proteger, promover y desarrollar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.

**Incidencia y establecimiento de relaciones institucionales:** HNT trabajó estrechamente con organizaciones de la sociedad civil y la OIT para sensibilizar al Ministerio de Trabajo sobre la problemática de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, y para promover tanto la recopilación de estadísticas como la creación de una normativa protectora.

**Diálogo y negociación:** Con el respaldo de sus aliadas y aliados, HNT sostuvo múltiples diálogos y negociaciones con el Ministerio de Trabajo y con representantes gubernamentales relevantes. Una vez que el Ministerio aceptó someter al Parlamento un proyecto de ley para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, se inició una negociación sobre su contenido. El borrador ministerial omitía cuestiones esenciales. HNT exigió la inclusión de una definición amplia de persona trabajadora en domicilio subcontratada, la responsabilidad de las personas empleadoras en materia de SST y disposiciones para promover y desarrollar el trabajo en domicilio, incluyendo el acceso a crédito, información, tecnología y apoyo al desarrollo organizativo. También se reclamó la creación de comités con participación de múltiples partes interesadas para supervisar la aplicación de la ley.

## Hitos del proceso (entre 2004 y 2015)

<b>1999-2004</b>	HNT y sus organizaciones aliadas llevan a cabo tareas de organización, investigación e incidencia para impulsar una ley que proteja a las personas trabajadoras en domicilio.
<b>2003</b>	HNT y sus organizaciones aliadas redactan su propio proyecto de ley que incorpora sus principales demandas prioritarias.
<b>2004</b>	El Ministro de Trabajo emite un Reglamento Ministerial sobre la Protección de las Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas. El mismo presenta vacíos importantes, por ejemplo, en materia de salarios justos y seguridad social.
<b>2004-2005</b>	HNT continúa su labor de incidencia y negociaciones para la aprobación de una ley de protección para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. En 2005, el Departamento de Protección y Bienestar Laboral del Ministerio de Trabajo redacta un proyecto de Ley de Protección de las Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas.
<b>2007</b>	El Departamento presenta el proyecto de ley al Gobierno para su aprobación. HNT, insatisfecha con su contenido, somete al Gobierno su propio proyecto de ley.

<b>2007</b>	El Gabinete tailandés aprueba el proyecto de ley.
<b>2006-2007</b>	HNT recurre a partidos políticos para obtener respaldo a su proyecto. Logra el patrocinio de 20 miembros del Parlamento, tal como se exige.
<b>2010-2011</b>	En 2010, el Parlamento adopta la Ley de Protección de las Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas, que se promulga y entra en vigor en mayo de 2011. Sin embargo, este no fue el punto final: era necesario redactar los reglamentos para su implementación.
<b>2011-2014</b>	HNT mantiene su labor de incidencia y presión, enfocándose en la implementación de la ley. Se llevan a cabo amplias acciones de organización, concientización, formación y movilización de sus miembros.
<b>2014</b>	Se elige el Comité de Protección de las Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas, tal como lo prevé la ley, con representación de este colectivo. Este comité es responsable de la elaboración de Reglamentos Ministeriales sobre cuestiones como las condiciones laborales.

### ¿Cuáles fueron los logros alcanzados?

La Ley de Protección de las Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas incluye múltiples disposiciones que las amparan, entre ellas:

- Remuneración equivalente a la de las personas trabajadoras en fábrica que realizan tareas similares, sin discriminación.
- Derecho a contar con contratos de trabajo.
- Pago de salarios dentro de un plazo no mayor a siete días tras la entrega del producto.
- Prohibición de trabajar con sustancias peligrosas, con provisión gratuita de ropa de protección y equipo seguro.
- Resolución de controversias ante el Tribunal Laboral.
- Creación de un comité, con representación de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, encargado de cuestiones como regulaciones, remuneraciones y condiciones de trabajo (Comité de Protección del Trabajo en domicilio).

A pesar de estos avances, las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de Tailandia continúan enfrentando numerosos desafíos. La aplicación de las disposiciones de la ley sigue siendo una lucha constante. La organización, movilización y labor de incidencia constituyen procesos permanentes.

*Este estudio de caso es una versión editada del elaborado por Sarbani Kattel, basado en fuentes documentales y en una entrevista con Poonsap Tulapan, directora de HomeNet Tailandia, realizada en mayo de 2024.*



[www.homenetinternational.org](http://www.homenetinternational.org)

