

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

**MÓDULO CUATRO**  
**MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO**

Los países tienen marcos jurídicos diferentes. Esto significa que, si deseas un cambio, debes comprender cómo está estructurado y cómo funciona tu propio sistema. En este módulo analizamos los diferentes elementos del marco jurídico y normativo que debes tener en cuenta.



## Módulo cuatro

### Marco jurídico y normativo



*En este módulo abordaremos los siguientes temas:*

- *Factores contextuales a tener en cuenta al realizar acciones de incidencia por el C177, leyes y políticas.*

*¿A quién está dirigido?*

- *Personas líderes que desean contar con un marco para explorar el funcionamiento del sistema legal de su país.*

Al momento de realizar acciones de incidencia por leyes y políticas con el fin de garantizar derechos y mejorar la protección de las personas trabajadoras en domicilio en tu país, el primer paso es comprender el panorama jurídico y normativo: los sistemas, las leyes laborales y las políticas aplicables a las personas empleadas (que deberían incluir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas), así como aquellas áreas de política pública que podrían potencialmente beneficiar a las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas que no estén contempladas en el Convenio 177 ni en las leyes laborales. En este módulo se presenta una breve descripción de los sistemas jurídicos y de las leyes vigentes en distintos países.

En el Módulo dos se ofrecen recursos para ayudarte a realizar tu propia investigación. Estos incluyen preguntas para facilitar la comprensión de cómo se comparan las leyes laborales de tu país con las disposiciones del Convenio 177, así como para guiarte en la elaboración de propuestas de política pública. Hemos incluido estos recursos al final de este módulo para tu comodidad.

## 1. Panorama internacional: leyes y políticas

Desde la adopción, en 1996, del Convenio 177 y la Recomendación 184 por parte de la OIT, pocos países han ratificado y adaptado estos instrumentos en sus legislaciones laborales. Algunos países han extendido sus leyes laborales para incluir a las personas trabajadoras en domicilio, mientras que otros han promulgado leyes y políticas específicas para ellas sin haber ratificado el Convenio 177.

### Ratificaciones y leyes para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas

<b>Países que han ratificado el C177</b>	Albania, Bélgica Finlandia, Eslovenia, Tayikistán	Antigua y Barbuda Bosnia y Herzegovina Irlanda Macedonia del Norte Argentina	Bulgaria, Países Bajos, España
<b>Países que no han ratificado el C177 pero que cuentan con alguna ley o política específica para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas</b>	Pakistán Australia	Tailandia Marruecos	Filipinas Italia

## 2. Contextualizar los esfuerzos de reforma legislativa y de políticas públicas

Es fundamental que tus acciones de incidencia respondan al contexto legal y normativo de tu país. A continuación, se presentan algunos de los factores jurídicos que configuran dicho contexto, junto con ejemplos ilustrativos.

### ¿Qué sistema jurídico?

El sistema jurídico general de un país constituye el marco para la adopción, interpretación y aplicación de sus leyes. Existen diferentes sistemas jurídicos, y será necesario que comprendas cómo funciona el de tu país, cómo se elaboran las leyes y políticas (los procesos), quiénes intervienen y dónde residen el poder y la autoridad.

### ¿Qué implicancias tiene esto para la incidencia?

El sistema jurídico influirá en tu decisión de proponer una nueva ley o bien modificaciones a una ya existente. También permitirá evaluar si es más conveniente promover una política nacional amplia para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas o enfocarse en aspectos normativos más acotados con mayores posibilidades de éxito.

### ¿Qué nivel de gobierno?

En algunos países, especialmente en aquellos con estructura federal, se ha descentralizado la potestad de legislar, diseñar políticas o dictar reglamentos sobre diversas materias hacia los niveles estatales, provinciales o regionales.

## ¿Qué implicancias tiene esto para la incidencia?

Conocer qué nivel de gobierno tiene competencia en materia laboral u otros asuntos pertinentes permitirá definir con precisión dónde concentrar los esfuerzos de incidencia. Por ejemplo, en Pakistán, las competencias en materia laboral y de empleo se transfirieron a las provincias en 2010, lo que implicó que las personas trabajadoras en domicilio debieran impulsar la creación de políticas y leyes en el ámbito provincial.

### Lección: Relacionarse con la instancia y el nivel de gobierno adecuados

- **Pakistán:** los gobiernos provinciales son los encargados de promulgar leyes laborales.
- **Bulgaria, Tailandia, Argentina, Australia:** la legislación laboral es adoptada por los parlamentos nacionales.
- **Argentina:** las ordenanzas municipales regulan los requisitos de los lugares de trabajo que afectan a las personas trabajadoras en domicilio.

## ¿Qué instrumento jurídico?

El C177 establece que una política nacional sobre el trabajo en domicilio subcontratado debe implementarse mediante *"leyes y reglamentos, convenios colectivos, laudos arbitrales o cualquier otro medio apropiado conforme a la práctica nacional"*. Existen diversos tipos de instrumentos jurídicos, cada uno con un estatus distinto y con diferentes procedimientos para su aprobación, implementación y fiscalización.

**Legislación:** también denominada "estatuto" o "ley", es aprobada por personas representantes electas, por ejemplo, en el Parlamento. La legislación constituye una de las formas más sólidas de protección legal: el Estado puede aplicarla y sancionar a quienes la infrinjan. Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas pueden estar contempladas en la legislación de distintas maneras:

- **Inclusión en la legislación laboral general:** en este caso, las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas se clasifican como personas empleadas, con derecho a las mismas garantías laborales individuales y colectivas que cualquier otra persona trabajadora. Al mismo tiempo, las personas empleadoras incluyen a subcontratistas y contratistas, con responsabilidad solidaria y mancomunada. Filipinas constituye un buen ejemplo de cómo aplicar este enfoque.
- **Leyes sectoriales o específicas por ocupación:** garantizan que las preocupaciones propias de cada sector puedan ser abordadas en la legislación, haciendo posible extender las protecciones a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, ya sean o no clasificadas como empleadas.
- **Leyes específicas para cadenas de suministro:** estas buscan transparentar y hacer responsables a todas las partes de la cadena de suministro frente a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. Esto se logra extendiendo las responsabilidades y la responsabilidad legal a contratistas, personas empleadoras y marcas a lo largo de la cadena de suministro.

Australia es uno de los pocos países que cuenta con leyes específicas para cadenas de suministro que se aplican a las personas trabajadoras externalizadas (personas trabajadoras en domicilio subcontratadas). Además, incluye a estas trabajadoras en la ley sectorial para personas trabajadoras del sector textil, confección y calzado.

Generalmente, el proceso para promulgar o reformar una legislación es largo. Pasa por varias etapas y requiere una mayoría de votos, usualmente en el parlamento o entidad equivalente. En algunos países, como Filipinas, se aprueba por decreto presidencial. El proceso hacia la ratificación del C177 también suele ser extenso. Aunque existen cinco pasos comunes, como se ilustra en el diagrama debajo, cada país sigue su propio proceso detallado. ¡Se requiere paciencia y una defensa persistente!

- 2. Consulta con organizaciones representativas.** La autoridad nacional competente debe consultar con las organizaciones más representativas de personas empleadoras y trabajadoras sobre los resultados del análisis de brechas. Esta consulta puede realizarse a través de un organismo tripartito nacional existente o un organismo tripartito especial conformado para tal fin. Durante esta consulta, las partes deberían acordar una hoja de ruta para la ratificación.
- 3. Requisitos constitucionales nacionales.** Los países deben seguir las disposiciones constitucionales relativas a la ratificación de tratados internacionales. Esto puede implicar la aprobación por la asamblea legislativa o el parlamento, seguida de la autorización por parte de la persona jefa de Estado o de gobierno.

- 1. Análisis de la legislación y práctica nacional.** Antes de la ratificación, los gobiernos pueden realizar un análisis de brechas para comparar el C177 con las disposiciones de leyes nacionales, reglamentos y prácticas vigentes. En base a dicho análisis, pueden preparar un plan de trabajo o una hoja de ruta con las acciones necesarias.
- 4. Transmisión del instrumento de ratificación.** Una vez firmado el documento, se comunica al Director General de la OIT para su registro y envío a los Estados miembro de la OIT y al Secretario General de las Naciones Unidas. La ratificación entra en vigor 12 meses después del registro.
- 5. Seguimiento e informes.** Una vez realizada la ratificación, los países deben garantizar que el Convenio se aplique en sus leyes y prácticas nacionales. Además, los países quedan sujetos al sistema de supervisión de la OIT, que verifica la aplicación del Convenio. Se debe enviar un informe al Comité de Personas Expertas sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) un año después de que el Convenio entre en vigencia y cada seis años posteriormente. Al redactar los informes sobre convenios ratificados, los gobiernos deben consultar a las organizaciones de personas empleadoras y personas trabajadoras e incluir sus observaciones en el informe.

**Proceso  
hacia la  
ratificación  
del  
Convenio 177**

Consulta también los estudios de caso de Bulgaria, Tailandia y Pakistán para obtener ejemplos de procesos legales y de ratificación del C177.

**Reglamentos:** son normas emitidas por departamentos gubernamentales o autoridades administrativas, autorizadas por un estatuto. Proporcionan detalles adicionales para la implementación de una ley o para regular asuntos dentro de un departamento o autoridad gubernamental. Los reglamentos se aplican en diferentes niveles de gobierno, incluido el nivel local. Generalmente, no tienen el estatus de ley, por lo que pueden ser modificados por un administrador o una administradora.

**Políticas gubernamentales:** son conjuntos de principios o directrices emitidos por el gobierno. Por lo general, no son vinculantes ni pueden ser llevadas ante un tribunal para su ejecución, pero orientan el trabajo de los distintos niveles de gobierno. Las políticas también pueden ser útiles como punto de partida para la legislación. Por ejemplo, en Pakistán existía una política provincial para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas antes de la promulgación de la ley.

**Acuerdos:** son pactos mutuamente acordados entre dos o más partes. Se consideran vinculantes y legalmente ejecutables a través de un tribunal. Los acuerdos colectivos sobre salarios y condiciones laborales suelen negociarse entre sindicatos y personas empleadoras o asociaciones patronales. Los sindicatos, las personas empleadoras y los gobiernos alcanzan acuerdos en foros tripartitos. Es importante destacar que las personas trabajadoras en domicilio, así como otras personas trabajadoras de la economía informal que no son empleadas y que pueden organizarse en asociaciones en lugar de sindicatos, están demandando el derecho a la negociación colectiva con las personas responsables de la toma de decisiones, generalmente gobiernos en distintos niveles.

## ¿Qué implicancias tiene esto para la incidencia?

La decisión sobre el tipo de instrumento que desees proponer dependerá en gran medida del marco jurídico y la situación política de tu país. Deberás preguntarte: ¿Qué es lo que tiene mayor probabilidad de éxito? ¿Qué oportunidades y desafíos existen para movilizar apoyo, construir alianzas e involucrar a las diferentes personas responsables de la toma de decisiones? La ratificación del C177, junto con los cambios legales relacionados y mejorados, o las modificaciones a la ley incluso sin la ratificación del C177, proporcionarán los derechos y protecciones más sólidos para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. Para las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas, la mejor opción puede ser una política nacional o una política sobre un tema específico.

### Ejemplos de diferentes tipos de reformas jurídicas y normativas

País	Instrumento	Cambio	Información
<b>Australia</b>	Legislación	Enmienda específica a la legislación laboral sobre la cadena de suministro	La Ley de Enmienda de Trabajo Justo (Industria Textil, de la Confección y del Calzado) de 2012 modificó la Ley de Salarios Justos para incluir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.
<b>Pakistán</b>	Política seguida de legislación	Nueva legislación para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y modificaciones posteriores a las leyes laborales	En Pakistán, existen leyes provinciales para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. En 2018, Sindh fue la primera provincia en aprobar la Ley de Personas Trabajadoras en Domicilio. Luego, otras tres provincias promulgaron legislaciones similares.

País	Instrumento	Cambio	Información
<b>Filipinas</b>	Legislación y normativas	Inclusión en el Código Laboral (desde su origen) y nueva regulación para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas que dé cumplimiento a las disposiciones sobre trabajo en domicilio subcontratado contenidas en el Código Laboral.	Se incluyó en el Código Laboral de 1974 a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. Tras labores de incidencia, en 1992 el Departamento de Trabajo y Empleo emitió un reglamento que detalla los derechos de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, tales como requisitos de registro y mecanismos de resolución de conflictos.
<b>Tailandia</b>	Legislación	Nueva legislación específica para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas	En 2010 se promulgó la Ley de Protección de Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas B.E.2553 que entró en vigor en 2011.
<b>Bulgaria</b>	Legislación	Ratificación del C177 Modificación del Código Laboral	En 2010 se modificó el Código Laboral para incluir los derechos de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. No obstante, estos derechos se limitan a personas empleadas que pasan a trabajar en el domicilio. Esto contraviene el Acuerdo Nacional sobre la Regulación del Trabajo en Domicilio suscrito entre el gobierno, los sindicatos y las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.
<b>Marruecos</b>	Legislación	Ley laboral vigente	Código Laboral 2004

Hemos examinado algunos de los elementos clave del marco jurídico y normativo que deben considerarse al planificar la campaña y las actividades de incidencia. Existen otros aspectos relevantes, tales como el entorno organizacional, la relación de las personas trabajadoras en domicilio con los sindicatos, así como la estructura política y de gobernanza del país (véase el Módulo dos para acceder a las herramientas de evaluación, y más abajo encontrarás herramientas para evaluar el marco jurídico de tu país). Asimismo, hemos incluido algunos ejemplos que pueden servir de referencia para fundamentar los argumentos. El siguiente módulo aborda cuestiones importantes que deben cambiar para que las personas trabajadoras en domicilio puedan alcanzar condiciones dignas de trabajo. También analiza distintos marcos jurídicos y normativos que se pueden utilizar al elaborar propuestas de incidencia.

## Recursos útiles

Von Broembsen, Marlese, y Jenna Harvey (2019). Decent work for homeworkers in global supply chains: *Existing and potential mechanisms for worker-centred governance (Trabajo decente para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en las cadenas de suministro mundiales: mecanismos existentes y potenciales para una gobernanza centrada en las personas trabajadoras)* N.º 54. Documento de Trabajo de la Universidad Laboral Global.

[https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU\\_WP\\_No.54.pdf](https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.54.pdf)



Costurera en Buenos Aires, Argentina, trabajando en el taller de la Federación de Costureros, Indumentaria y Textiles. Crédito fotográfico: Eduardo Derrico.

## Herramientas para evaluar el marco jurídico de tu país (reproducido del Módulo dos)

### Lista de verificación del marco jurídico y normativo número 1 – Convenio 177 y leyes nacionales

Compara los artículos del C177 con el marco jurídico vigente del país. Así podrás identificar las brechas existentes. Este análisis es de suma importancia si la campaña aboga por la ratificación del C177 y la reforma de la legislación laboral. Puedes utilizar las siguientes preguntas rectoras como guía para la evaluación.

Preguntas rectoras	Artículo del C177	Disposiciones en la legislación nacional	Brechas identificadas/ Comentarios
<p><b>1. Definición de trabajo en domicilio y persona empleadora</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La definición incluye el domicilio o el lugar elegido por la persona trabajadora en domicilio subcontratada (distinto al lugar de trabajo de la persona empleadora)?</li> <li>• ¿Se considera como persona empleadora a quien contrata directa o indirectamente a personas trabajadoras en domicilio subcontratadas?</li> </ul>			
<p><b>2. Salarios y tarifas por pieza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe la igualdad de trato entre las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y otras personas asalariadas?</li> <li>• ¿Son iguales las tarifas por pieza o los salarios que reciben las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en comparación con otras personas asalariadas, como personas trabajadoras en fábricas?</li> </ul>			
<p><b>3. Formación de organizaciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas a formar organizaciones de su elección?</li> <li>• ¿Tienen derecho a la negociación colectiva?</li> </ul>			
<p><b>4. Protección social legal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Están obligadas las personas empleadoras a contribuir a la seguridad social?</li> </ul>			
<p><b>5. Protección por maternidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuentan las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas con protección por maternidad?</li> <li>• ¿Existe igualdad de trato entre las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y otras personas trabajadoras?</li> </ul>			

Preguntas rectoras	Artículo del C177	Disposiciones en la legislación nacional	Brechas identificadas/ Comentarios
<b>6. Estadísticas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Están incluidas las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en las estadísticas laborales?</li> </ul>			
<b>7. Derecho a inspección</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tienen las autoridades de inspección laboral derecho a inspeccionar el lugar de trabajo de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas o de sus personas empleadoras?</li> </ul>			
<b>8. Mecanismos de reparación y sanciones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existen mecanismos de reparación para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en caso de que se incumplan leyes y regulaciones?</li> <li>• ¿Se incluyen sanciones?</li> </ul>			

## Lista de verificación del marco jurídico y normativo número 2 – Desarrollo del marco de políticas nacionales

Las siguientes preguntas rectoras te servirán como ayuda para redactar propuestas de políticas o directrices para las personas trabajadoras en domicilio, o acuerdos con las personas empleadoras. Estas preguntas se basan principalmente en la Recomendación 184 y las políticas nacionales.

Tema	Preguntas rectoras	Personas destinatarias
<b>Relación entre persona empleadora y empleada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se definen los domicilios u otros lugares elegidos por las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas (distinto del lugar de trabajo de la persona empleadora) como lugares de trabajo?</li> <li>• ¿Se define a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas como empleadas?</li> <li>• ¿Existen mecanismos para establecer una relación entre la persona empleada y empleadora?</li> </ul>	Personas trabajadoras en domicilio subcontratadas
<b>Salarios y condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Reciben las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas una remuneración similar a la de otras personas trabajadoras?</li> <li>• ¿Reciben las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas su salario de manera regular?</li> <li>• ¿Existen límites en la jornada laboral?</li> <li>• ¿Tienen derecho las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas a licencias?</li> </ul>	Personas trabajadoras en domicilio subcontratadas

Tema	Preguntas rectoras	Personas destinatarias
<b>Derecho a organización y a negociación colectiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Pueden las personas trabajadoras en domicilio formar una organización de su elección?</li> <li>● ¿Existen obstáculos para la organización?</li> <li>● ¿Forman parte las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio de los procesos de negociación colectiva?</li> </ul>	Todas las personas trabajadoras en domicilio
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Están las personas empleadoras obligadas a proporcionar equipos de protección y brindar información sobre seguridad y salud en el trabajo (SST)?</li> <li>● ¿Son responsables las personas empleadoras si ocurre un problema relacionado con la SST o una lesión?</li> <li>● ¿Tienen las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas derecho a suspender su trabajo en caso de peligro?</li> <li>● ¿Están traducidas las directrices o normativas?</li> </ul>	<p>Personas trabajadoras en domicilio subcontratadas</p> <p>La política podría incluir alguna disposición para personas trabajadoras en domicilio</p>
<b>Seguridad social (protección social)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Deben contribuir las personas empleadoras de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas a la seguridad social?</li> <li>● ¿Todas las personas trabajadoras en domicilio tienen acceso a la protección social?</li> <li>● ¿Es fácil acceder a la seguridad/protección social?</li> </ul>	Personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y personas trabajadoras en domicilio autoempleadas
<b>Aplicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Existe el derecho a inspeccionar los lugares de trabajo?</li> <li>● ¿Existe el derecho a solicitar información y emitir citaciones?</li> </ul>	Personas trabajadoras en domicilio subcontratadas
<b>Mecanismos de resolución de conflictos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Quién puede ser considerado responsable por quejas o falta de pago a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas?</li> <li>● ¿Es accesible?</li> <li>● ¿Es costoso?</li> <li>● ¿Quién puede representar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas?</li> </ul>	Todas las personas trabajadoras en domicilio
<b>Programas de apoyo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿El gobierno facilita el acceso a crédito, vivienda, capacitación, cuidado infantil?</li> <li>● ¿Proporciona centros de redes para personas trabajadoras en domicilio?</li> <li>● ¿La información está disponible en los idiomas locales?</li> </ul>	Todas las personas trabajadoras en domicilio
<b>Registros y estadísticas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Las personas empleadoras de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben llevar registros?</li> <li>● ¿El trabajo en domicilio y el lugar de trabajo están incluidos en las estadísticas oficiales?</li> </ul>	Todas las personas trabajadoras en domicilio



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

