

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

MÓDULO CINCO

ELABORACIÓN DE PROPUESTAS DE LEY Y POLÍTICA

Este módulo analiza en detalle diferentes cuestiones abordadas por el C177 y la R184 en las que podrías centrar tus actividades de campaña y acciones de incidencia. Analiza la relevancia de este tema para las personas trabajadoras en domicilio. Ofrece ejemplos de leyes y políticas de otros países, y convenios de la OIT que podrían resultarle útiles para formular propuestas y elaborar argumentos.



Módulo cinco

Elaboración de propuestas de ley y política



En este módulo abordaremos los siguientes temas:

- *Cuestiones esenciales vinculadas con la modificación de leyes o políticas, y su relevancia para las personas trabajadoras en domicilio.*
- *El tratamiento que dichas cuestiones reciben en las normas internacionales y en casos nacionales representativos.*
- *Las implicancias de estos aspectos para la formulación de propuestas de incidencia y de defensa pública.*

¿A quién está dirigido?

- *Organizaciones afiliadas que requieran información adicional para formular propuestas de ley, políticas u otros instrumentos jurídicos, o bien para desarrollar argumentos de negociación.*

Este módulo se fundamenta en el Convenio 177, la Recomendación 184 y otras normas internacionales, así como en leyes y políticas nacionales, para examinar cuestiones que podrías incorporar en las propuestas de incidencia. Estas cuestiones pueden constituir parte de una propuesta o servir como fundamento para la ratificación del Convenio 177, para impulsar una reforma legislativa, o para la elaboración o mejora de políticas o directrices. Al desarrollar propuestas más detalladas, podría ser recomendable que cuentes con la colaboración de profesionales del derecho laboral con afinidad a la causa, que puedan brindarte asistencia técnica.

La información y los ejemplos presentados resultan de especial relevancia para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, dado que el Convenio 177 y la mayoría de las legislaciones laborales se aplican a personas empleadas. No obstante, muchas de las cuestiones abordadas también pueden formar parte de propuestas de política o directrices, incluidas aquellas que son comunes a todas las personas trabajadoras en domicilio.

La Recomendación 184 resulta especialmente útil al aportar ideas prácticas para la elaboración de propuestas de política. Se sugiere tenerla a mano al momento de redactar la propuesta.

1. Libertad de asociación y negociación colectiva

Importancia del derecho a organizarse y negociar colectivamente para las personas trabajadoras en domicilio

Sin el derecho a la libertad de asociación, es decir, la posibilidad de formar una organización de su elección y afiliarse a ella, resulta difícil para las personas trabajadoras en domicilio lograr mejoras en sus condiciones de trabajo y de vida.

La mayoría, si no toda, nuestra membresía goza de este derecho básico, reconocido en la Constitución de su país, y ha elegido libremente el tipo de organización a la cual unirse, ya sean sindicatos, cooperativas, asociaciones, entre otros.

No obstante, ¿disfrutan plenamente de este derecho en el lugar de trabajo? En muchos países, las personas trabajadoras en domicilio que actúan como personas trabajadoras autoempleadas enfrentan restricciones para organizarse, en particular para afiliarse a sindicatos, debido a que la legislación laboral las clasifica como “contratistas independientes”, y únicamente las personas empleadas pueden registrar sus organizaciones como sindicatos. Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas también enfrentan desafíos ya que, con frecuencia, las personas empleadoras sostienen que se trata de contratistas independientes y no de personas empleadas. En consecuencia, es posible que no tengan derecho a la negociación colectiva, ya que en la mayoría de los países este derecho está reservado exclusivamente a las personas empleadas. Sin embargo, en aquellos países donde las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas están incluidas en la legislación laboral, como es el caso de Filipinas, se les reconocen los mismos derechos de libertad sindical, negociación colectiva y protección contra el despido injustificado que al resto de las personas empleadas. En algunos países, las personas trabajadoras en domicilio se han organizado en sindicatos para acceder plenamente a sus derechos laborales. En otros, han constituido distintas formas de organización, como cooperativas, encontrando igualmente mecanismos para negociar con personas empleadoras, personas intermediarias y autoridades gubernamentales. Este también puede ser tu caso. A continuación, se presenta un ejemplo de organización sindical.

Registro como sindicato en Pakistán

En Pakistán, la Federación de Trabajadoras en Domicilio (HBWWF) se constituyó tras un prolongado proceso de organización entre las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de Sindh y otras regiones. Inicialmente, cuando los y las líderes sindicales y de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas acudieron al Departamento de Trabajo para solicitar legislación específica para este colectivo, se enfrentaron a la pregunta: “¿Dónde están estas personas trabajadoras?”. Este cuestionamiento impulsó un proceso organizativo que se prolongó durante varios años. En los comienzos, cuando se plantearon la posibilidad de formar un sindicato, surgió una confusión: diversas organizaciones de la sociedad civil, autoridades sindicales y gubernamentales les advirtieron que no tenían autorización legal para constituirlo. No obstante, las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas persistieron, amparándose en el **derecho constitucional** que faculta a toda persona a constituir asociaciones o sindicatos. En un primer momento, procuraron establecer sindicatos en sectores donde existía una relación laboral clara entre persona empleadora y empleada. De este modo, se formaron tres sindicatos: dos en el sector de bordado y uno en la industria de las pulseras de vidrio. Finalmente, en 2009, se constituyó la HBWWF.

¿Qué establecen el C177 y la R184 sobre la organización y la negociación colectiva?

El Convenio 177 dispone que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben gozar del mismo derecho que las demás personas trabajadoras a organizarse y participar plenamente en las organizaciones de su elección. La Recomendación 184 establece que los gobiernos deben eliminar los obstáculos que impidan a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas formar organizaciones o afiliarse a las organizaciones de su elección y a integrarse en federaciones sindicales. Asimismo, los gobiernos deben fomentar y respaldar la negociación colectiva. Ambos instrumentos coinciden en que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben formar parte de las negociaciones para la elaboración de una Política Nacional para Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas.

Implicancias para las propuestas de incidencia

Si buscas fortalecer los derechos de organización y negociación colectiva, aun sin constituir un sindicato:

- Verifica la constitución de tu país. ¿Garantiza la libertad de asociación? Utiliza este principio para fundamentar tu derecho a constituir una organización de tu elección, sin restricciones, al igual que el resto de las personas trabajadoras.
- Analiza las oportunidades que tiene tu organización para llevar a cabo procesos de negociación colectiva u otras formas de participación e interlocución.



Durante los esfuerzos por modernizar la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo en Chile, CONATRADO y otras organizaciones sindicales pusieron en marcha un plan de acción de incidencia ante el gobierno para garantizar que se prioricen los intereses de las personas trabajadoras. En la imagen: Patricia Coñomán, Carlos Sánchez y Tatiana Rojas de CONATRADO; la Ministra de Trabajo de Chile, Jeannette Jara Román; y Amalia Pereira de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Crédito fotográfico: CONATRADO.

- Sugiere la inclusión en un foro de negociación existente, por ejemplo, un foro tripartito con el apoyo de los sindicatos formales. Asimismo, puedes sugerir la creación de nuevos foros de negociación para abordar cuestiones que afecten a las personas trabajadoras en domicilio. Las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas también podrían incorporarse a foros de negociación que aborden temas como la protección social, el acceso al crédito o los programas de formación.
- Invoca las disposiciones del Convenio 177 y la Recomendación 184 que establecen que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben ser representadas o consultadas durante la formulación de una “Política Nacional sobre el Trabajo en Domicilio Subcontratado”, a fin de respaldar su solicitud de representación en cualquier instancia de debate vinculada con legislación o políticas públicas.
- Además del Convenio 177 y la Recomendación 184, puedes emplear otros instrumentos de la OIT para reforzar las propuestas y argumentos, tales como: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el **Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)**; el **Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)**; y la **Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)**.

2. Definición de las relaciones de empleo

¿Por qué es importante definir las relaciones de empleo para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas?



Este aspecto suele constituir el principal obstáculo para los intentos de modificar la legislación y las políticas en favor de las personas trabajadoras en domicilio, en particular las subcontratadas. En el derecho laboral, toda persona trabajadora se clasifica ya sea como empleada o como contratista independiente. Las personas empleadoras con frecuencia sostienen que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas no son empleadas, sino contratistas independientes. Esta postura disfraza la relación de empleo y excluye a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de los derechos y protecciones laborales que corresponden a quienes tienen la condición de empleadas.

¿Cómo se definen las relaciones de empleo?

El **Convenio 177** presume la existencia de una relación de empleo entre la persona trabajadora en domicilio subcontratada y la persona o entidad que la contrata. Define el **trabajo en domicilio subcontratado** como aquel que:

- Se realiza en un lugar distinto del centro de trabajo de la persona empleadora.
- Se lleva a cabo a cambio de una remuneración.
- Produce un bien o servicio especificado por la persona empleadora.

La provisión de equipos, materiales u otros insumos no altera la existencia de la relación de empleo.

Asimismo, define como **persona empleadora** a toda persona física o entidad empresarial que “asigna trabajo en domicilio” con fines empresariales, ya sea que lo haga directamente o de manera indirecta a través de una persona intermediaria. Por otro lado, considera **contratistas independientes** a quienes gozan de “suficiente autonomía e independencia económica”.

La **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT** insta a los países a promover métodos claros para determinar si existe una relación de empleo.

Implicancias para las propuestas de incidencia

Si optas por la vía de proponer una enmienda a la legislación laboral general, debes garantizar que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas queden contempladas como personas empleadas. Para ello, se podrían considerar las siguientes acciones:

- Proponer modificaciones a la ley para garantizar que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas se incluyan en la definición de persona empleada. Asimismo, revisar otras disposiciones de la legislación laboral que puedan requerir modificaciones, por ejemplo: los criterios para registrar una organización sindical; los tipos de derechos sindicales o de organización que se otorgan a los sindicatos; o los requisitos para ser reconocida como negociadora por parte de una persona empleadora.
- Definir el lugar de trabajo de la manera más amplia posible: ya sea excluyendo el lugar de trabajo de la persona empleadora o mencionando los distintos lugares que habitualmente utiliza una persona trabajadora en domicilio subcontratada.
- Utilizar el Convenio 177 para aclarar que una persona o entidad empresarial sigue siendo empleadora cuando trabaja a través de intermediarias.
- Asegurar que la ley defina como personas empleadoras tanto a las contratistas como a las intermediarias, así como a las empresas situadas en niveles superiores de la cadena de suministro. La ley debería establecer que son “solidaria y mancomunadamente responsables”, lo que significa que todas son empleadoras y que la persona trabajadora en domicilio subcontratada puede elegir a quién responsabilizar.
- Cambiar de estrategia: si se sabe que existe una fuerte oposición por parte de las personas empleadoras y/o del Estado, incluir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en la legislación laboral general podría no ser la estrategia más adecuada. En ese caso, se podría comenzar de forma más modesta con una propuesta de política pública de cobertura amplia.

3. Contratos o acuerdos por escrito

¿Por qué son importantes los contratos o acuerdos por escrito?

Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deberían contar con un contrato o acuerdo por escrito con la persona intermediaria o empleadora. No obstante, en la práctica, dichos contratos suelen estar ausentes, lo que dificulta acreditar la existencia de una relación laboral o contar con pruebas suficientes para sustentar reclamos contra la persona empleadora. Los contratos también son importantes para las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas cuando aceptan encargos.

¿Qué señalan los diferentes marcos jurídicos sobre los contratos o acuerdos por escrito?

La Recomendación 184 y algunas leyes o políticas nacionales detallan aquellos elementos que deben incluirse en los contratos o acuerdos por escrito. En algunos países, como Bélgica, Bulgaria y Australia, la legislación establece que el acuerdo debe redactarse en forma clara y sencilla, en un idioma que la persona trabajadora entienda. En otros países, como Mauricio, Macedonia del Norte y Perú, se requiere que una copia del acuerdo se registre ante las autoridades.

Implicancias para las propuestas de incidencia

- En las propuestas legislativas o de política pública, asegúrate de incluir que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben contar con un contrato por escrito que consigne los datos de la persona empleadora, de las personas intermediarias y, de ser posible, de la marca para la cual se produce el trabajo.
- El contrato deberá incluir, como mínimo, los datos de la persona empleadora e intermediaria, la descripción de la labor a ejecutar, la cantidad de unidades, la tarifa por pieza y el método de cálculo (R184).
- Los contratos deben redactarse en un lenguaje claro y comprensible para la persona trabajadora, en su idioma materno. La parte contratante deberá llevar registros, los cuales deben estar disponibles para su inspección por parte de organizaciones de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, sindicatos y autoridades de inspección laboral.

(Adjunto encontrarás un modelo de acuerdo entre una persona trabajadora en domicilio subcontratada, la empresa, la persona intermediaria o la marca).

4. Salarios y condiciones de trabajo

¿Por qué es importante regular los salarios y las condiciones de trabajo?

Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas suelen ser remuneradas sobre la base de una tarifa por pieza. En la mayoría de los casos, no existen normas establecidas para calcular dicha tarifa, garantizar que sea justa y asegurar la igualdad de trato con respecto a otras personas trabajadoras. Asimismo, en la mayoría de los países no existen normas claras para garantizar condiciones de trabajo dignas para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.

¿Cómo se regulan los salarios y las condiciones de trabajo?

Tema	R184	Ejemplos en leyes nacionales
Remuneración	<p>Los salarios mínimos deben fijarse, preferentemente, mediante negociación colectiva.</p> <p>Las tarifas por pieza deben ser equivalentes a las de las personas trabajadoras en fábricas de la misma persona empleadora o de otras en la zona.</p> <p>Los costos de producción deben ser debidamente compensados.</p>	<p>Sindh, Pakistán: La remuneración de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas no debe ser inferior a la establecida por la Ley de Salarios Mínimos de Sindh.</p> <p>Tailandia: Un comité, que incluye representantes de personas trabajadoras en domicilio, tiene la responsabilidad de fijar la remuneración y las tarifas por pieza.</p> <p>Filipinas: La tarifa por pieza debe establecerse mediante estudios de tiempos y movimientos.</p>
Tiempo de trabajo	<p>No se debe privar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de los períodos de descanso diario y semanal que disfrutaban otras personas trabajadoras debido a una fecha límite de entrega.</p>	<p>Bulgaria: La legislación establece que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas pueden determinar sus horarios de trabajo, así como sus períodos de descanso diario y semanal, dentro de los límites previstos por la ley.</p>

Tema	R184	Ejemplos en leyes nacionales
Licencias	Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben gozar, al igual que las demás personas trabajadoras, de los beneficios correspondientes a los días festivos con goce de sueldo, vacaciones anuales pagadas y licencias por enfermedad remuneradas.	<p>Marruecos: Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas tienen derecho a vacaciones anuales pagadas.</p> <p>Argelia: Tras seis meses de trabajo para una misma persona empleadora, las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas tienen derecho a dos días de licencia por cada mes trabajado.</p>

Implicancias para las propuestas de incidencia

- Asegúrate de destacar que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben recibir un trato plenamente igualitario al otorgado a las demás personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el Convenio 177 y la Recomendación 184.
- Sugiere que, como mínimo, se aplique a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas el salario mínimo nacional o sectorial.
- Incluye la obligación de contar con un proceso estandarizado para la determinación de salarios y tarifas por pieza, el cual deberá contemplar la participación efectiva de representantes de las personas trabajadoras en domicilio.
- Incorpora disposiciones relativas a la jornada de trabajo, los períodos de descanso, los días festivos, las vacaciones anuales pagadas y las licencias, incluidas las licencias por enfermedad.
- Sustenta tus argumentos haciendo referencia a otros convenios de la OIT, tales como el **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**.

5. Seguridad social y protección de la maternidad

Seguridad y protección social

En derecho laboral, el término **seguridad social** suele utilizarse para referirse a los regímenes de seguro social vinculados al trabajo, que garantizan a las personas trabajadoras una seguridad de ingresos en casos de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o fallecimiento de la persona principal sostén del hogar.

La **protección social** constituye un concepto más amplio que, además de la seguridad social, abarca tanto los regímenes de gestión estatal como los esquemas privados de los que dependen las personas para su sustento y bienestar.



¿Por qué es importante la seguridad social?

Las personas trabajadoras en domicilio, lo cual incluye, en su mayoría, a las personas subcontratadas, al no ser habitualmente consideradas como personas empleadas, quedan excluidas de los regímenes contributivos de seguridad social basados en la relación laboral, incluida la protección por maternidad. Son escasos los ejemplos de regímenes contributivos alternativos que contemplen la inclusión de personas trabajadoras en domicilio y, aun cuando estos existen, las contribuciones requeridas resultan, en muchos casos, inasequibles. Es más probable que estas personas estén cubiertas por programas de asistencia social de carácter universal. No obstante, en ocasiones no cumplen con los requisitos exigidos, dado que estos programas suelen estar dirigidos exclusivamente a hogares con ingresos reducidos.

¿Qué establecen los instrumentos de la OIT?

El **Convenio 177** establece que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben gozar de protección legal en materia de seguridad social y protección de la maternidad. La **Recomendación 84** sugiere tres vías: ampliar las disposiciones de seguridad social ya existentes; adaptarlas para cubrir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas; o desarrollar regímenes específicos. Asimismo, existen otros instrumentos normativos de la OIT en materia de protección social que pueden ser utilizados como sustento, algunos de los cuales se aplican a las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas (véase el Apéndice III para acceder a un listado de instrumentos relevantes de la OIT).

¿Qué tipo de disposiciones de protección social existen para las personas trabajadoras en domicilio?

Sistema de protección social	¿Qué es?	¿Para quién es?	Ejemplos
Asistencia social	<ul style="list-style-type: none"> Financiada con impuestos recaudados por el Estado. Incluye pensiones, subsidios para infancias, entre otros. 	Personas ciudadanas: puede ser de carácter universal o focalizada.	<p>Bangladés (focalizada): El gobierno entrega transferencias monetarias a viudas y otras mujeres en situación de pobreza.</p> <p>Nepal (universal): Plan de pensiones universales.</p>
Sistemas contributivos de seguridad social (seguros sociales)	<ul style="list-style-type: none"> Gestionados por entidades gubernamentales o privadas, con aportes de las personas trabajadoras, el Estado y/o las personas empleadoras. Incluyen pensiones, servicios de salud, seguros por desempleo y prestaciones por maternidad. 	Personas empleadas.	Filipinas: Las personas empleadoras deben realizar aportes a la seguridad social al recibir productos terminados de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas registradas.

Sistema de protección social	¿Qué es?	¿Para quién es?	Ejemplos
Fondos de bienestar	<ul style="list-style-type: none"> Financiados por aportes de personas empleadoras, el Estado, otras fuentes o mediante un impuesto específico a las personas empleadoras. Incluyen préstamos, seguros de salud, prestaciones por maternidad y proyectos para medios de vida. 	Personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.	India: Las personas fabricantes de <i>bidis</i> aportan al fondo de bienestar a través de un impuesto especial.
Servicios sociales	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionados principalmente por el Estado. Incluyen servicios de salud, cuidado infantil y de personas mayores. Financiados mediante impuestos generales o por instituciones privadas. 	Personas ciudadanas.	

Implicancias para las propuestas de incidencia

Puedes proponer la inclusión en un sistema integral de protección social o, en su defecto, enfocar la incidencia en un área específica, como la cobertura universal de salud. A continuación, se presentan algunas ideas:

- Incluir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en los esquemas de seguridad social con aportes de la parte empleadora, incorporando licencias y prestaciones por maternidad.
- Garantizar que los programas de asistencia social y los regímenes de aportes voluntarios estén abiertos a todas las personas trabajadoras en domicilio. El Estado debe asumir un rol activo para apoyar a este colectivo, cubriendo las contribuciones, simplificando los procesos de solicitud, implementando programas de educación y concientización, y brindando asistencia para el acceso efectivo a los regímenes.
- Establecer **licencias pagas por maternidad** para las trabajadoras en domicilio, ya sea mediante un beneficio universal o un nuevo régimen contributivo.
- Crear un régimen especial para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, como un programa de bienestar orientado a sus necesidades prioritarias y financiado a través de un impuesto o contribución especial de la parte empleadora.

6. Seguridad y salud en el trabajo (SST)

¿Por qué es importante?

El trabajo en domicilio puede implicar riesgos para la salud y la seguridad. Sin embargo, debido a los bajos ingresos y a la inestabilidad laboral, las personas trabajadoras en domicilio suelen tener dificultades para priorizar su seguridad y salud. Las personas empleadoras, por lo general, no suministran equipos seguros ni información suficiente sobre riesgos laborales a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. En caso de accidentes, lesiones o fallecimiento, a menudo no existe una obligación legal que responsabilice a las personas empleadoras o a las autoridades gubernamentales por el pago de indemnizaciones.

Regulación en distintos marcos normativos según la Recomendación 184:

- **Información:** las personas empleadoras deben brindar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas información sobre sustancias peligrosas.
- **Equipos y formación:** las personas empleadoras deben suministrar gratuitamente el equipo de protección personal necesario y ofrecer capacitación adecuada. Las maquinarias, herramientas u otros equipos deben ser seguros.
- **Protección y acción:** las personas empleadoras deben asumir la responsabilidad de los gastos médicos y de rehabilitación, así como de cualquier gasto derivado de fallecimiento causado por el uso de materias primas o equipos durante la labor.
- **Derecho a rechazar trabajo:** las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben poder negarse a realizar tareas cuando exista una amenaza grave para su seguridad o salud.
- **Inspecciones:** el Estado debe inspeccionar los lugares de trabajo de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas para identificar y eliminar condiciones peligrosas.
- **Idiomas:** las directrices y normativas sobre SST deben traducirse a idiomas que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas comprendan.

Convenios de la OIT sobre SST

El **Convenio sobre seguridad y salud de las personas trabajadoras, 1981 (núm. 155)** de la OIT forma parte de los ocho convenios incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto implica que todos los Estados miembro deben incorporarlo a su legislación nacional, incluso si no lo han ratificado formalmente.

SST para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Marruecos

Marruecos cuenta con un decreto específico que regula la seguridad y salud en el trabajo (SST) para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. Las personas empleadoras deben informarles sobre cualquier riesgo relacionado con la labor y las precauciones que deben adoptarse. Cuando sea necesario, deben proporcionar capacitación en materia de seguridad. Asimismo, deben garantizar que el equipo y los materiales de trabajo que suministren no puedan provocar accidentes ni afectar la salud y seguridad. También tienen la obligación de proporcionar, de manera gratuita, equipos de protección personal. Por su parte, las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben cumplir con las instrucciones impartidas por la parte empleadora a fin de prevenir accidentes o daños a su salud, así como utilizar el equipo de seguridad y de protección personal correspondiente.

Implicancias para las propuestas de incidencia

- Exige que las personas empleadoras e intermediarias estén obligadas a cumplir con las directrices establecidas en la Recomendación R184, lo cual incluye la provisión de equipos que garanticen la seguridad y protejan las manos y los ojos.
- Sugiere que el gobierno disponga la prohibición de subcontratar a personas trabajadoras en domicilio subcontratadas para la ejecución de procesos peligrosos o que impliquen la manipulación de sustancias tóxicas.
- Utiliza los **Convenios** de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), así como la inclusión de la SST en la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, para reforzar los argumentos presentados.

7. Procedimientos de resolución de conflictos. ¿Por qué es importante?

Con frecuencia, resulta sumamente difícil para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas presentar quejas o iniciar acciones legales contra personas intermediarias o empleadoras, debido a factores como salarios bajos, ausencia de contratos, vínculos estrechos con subcontratistas, entre otros. Las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas también enfrentan dificultades para presentar demandas contra personas proveedoras o compradoras que actúan de forma fraudulenta. Por ello, contar con un mecanismo de resolución de conflictos que sea simple y sólido resulta fundamental para garantizar que la legislación o las políticas públicas puedan aplicarse de manera eficaz.

¿Qué tipo de mecanismos de resolución de conflictos existen?

Mecanismo	Ejemplos
Procedimientos legales y tribunales laborales	En los países donde las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas están incluidas en la legislación laboral, se sigue el procedimiento regular, o uno especial, para la resolución de conflictos laborales. En Tailandia y Filipinas, los conflictos pueden remitirse al Tribunal Laboral. En algunos países, como Filipinas, existe arbitraje obligatorio.
Reclamos	En la legislación australiana, una persona trabajadora en domicilio subcontratada o su organización sindical puede presentar una reclamación a la persona responsable del pago adeudado. Asimismo, pueden iniciar acciones judiciales para recuperar el monto debido, más los intereses correspondientes.
Comités especiales de resolución de conflictos	En Sindh, Pakistán, existe una disposición para la conformación de Comités de Arbitraje de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, con el fin de resolver conflictos entre estas y las personas empleadoras o intermediarias.

Implicancias para las propuestas de incidencia

- Asegúrate de incluir en tu propuesta un mecanismo de resolución de conflictos. Esto reviste especial importancia en las propuestas de política pública que se encuentren fuera del alcance de la legislación laboral y de los procedimientos vigentes.
- Utiliza la disposición prevista en la Recomendación 184 para reforzar tu argumento. Dicha Recomendación insta a los gobiernos a garantizar que existan “*mecanismos de resolución de conflictos entre una persona trabajadora en domicilio subcontratada y una persona empleadora o intermediaria utilizada por la empleadora*”.
- Asegúrate de que se incluya en los mecanismos de resolución de conflictos el derecho a la representación por parte de las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio.
- Considera la inclusión de las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas en tu propuesta. Esto podría requerir un procedimiento diferenciado.

8. Mecanismos de cumplimiento

¿Por qué es importante?

Incluso en los casos en que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas están contempladas en la legislación, la implementación efectiva de dichas disposiciones suele ser limitada. La movilización de las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio debe ser especialmente sólida para impulsar la aplicación efectiva de las leyes o políticas. Esto se observa con claridad en Tailandia y Bulgaria.

¿Qué sistemas de cumplimiento existen en los diferentes marcos jurídicos?

El **Convenio 177** establece que debe existir una disposición que permita realizar inspecciones para garantizar el cumplimiento de la ley, así como la imposición de sanciones en caso de incumplimiento. Es importante tener presente que no todos los mecanismos de cumplimiento son necesariamente positivos. Por ejemplo, en algunos países, los domicilios de las personas trabajadoras pueden no cumplir con las ordenanzas o normativas locales aplicables a los lugares de trabajo, como sucede en Argentina.

En Portugal, las autoridades de inspección laboral pueden ingresar en los domicilios que también constituyen lugares de trabajo entre las 9:00 y las 19:00 horas, siempre en presencia de la persona trabajadora en domicilio subcontratada o de alguien designado por esta. En Australia, los sindicatos están habilitados para ingresar sin previo aviso a los lugares donde se desempeñan personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. En la legislación de Tailandia, las autoridades de inspección laboral tienen la facultad de citar a cualquier persona para que comparezca, brinde declaraciones o presente documentos que se utilicen en la toma de decisiones.

Implicancias para las propuestas de incidencia

Sería difícil incluir a las personas trabajadoras en domicilio autoempleadas, dado que no revisten la calidad de personas empleadas. Al formular propuestas de modificación legislativa relativas a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas:

- Asegúrate de que tu propuesta incluya disposiciones para la inspección, el derecho a la información y sanciones para las personas empleadoras que no cumplan con la normativa.
- Incluye el derecho de las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y/o sindicatos a participar en el proceso de inspección.
- Garantiza que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas no sean responsables del incumplimiento ni se les impongan sanciones derivadas de obligaciones que competen a la parte empleadora.

9. Otras cuestiones relevantes en materia de leyes y políticas

La Recomendación 184 formula directrices sobre diversos aspectos que conviene considerar al elaborar propuestas legislativas o políticas públicas, varias de las cuales son aplicables a la totalidad de las personas trabajadoras en domicilio. Recomienda que los gobiernos, junto con las personas empleadoras y las organizaciones de **personas trabajadoras en domicilio**, apoyen programas para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, que incluyan, entre otros:

- Reconocimiento del trabajo en domicilio subcontratado como trabajo legítimo.
- Capacitación y desarrollo de competencias en ámbitos cercanos a los domicilios de las personas trabajadoras.

- Facilitación del acceso a crédito, servicios de cuidado infantil y mejora de las condiciones habitacionales.
- Provisión de información sobre derechos laborales y asistencia disponible en su propio idioma.
- Creación de centros y redes que brinden información y servicios de apoyo.

Asimismo, el Convenio 177 reconoce la importancia del **registro sistemático de datos**, disponiendo que las personas empleadoras deben llevar constancia de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, del trabajo encomendado, de la remuneración y de otros datos pertinentes. También incluye estadísticas y establece que “*se deberán recopilar estadísticas laborales que incluyan, en la medida de lo posible, el trabajo en domicilio subcontratado*”. La disponibilidad de estadísticas confiables es fundamental para incrementar la visibilidad del sector y fortalecer la posición de las organizaciones en los procesos de negociación. Si el gobierno no realiza actualmente dicha recopilación, es fundamental que propongas firmemente que se incorporen.

Lección: Las estadísticas, una herramienta en manos de las personas trabajadoras

- El uso de estadísticas en la CIT contribuyó a garantizar la adopción del C177. “Las personas empleadoras tenían su ideología. Las personas trabajadoras tenían sus estadísticas. ¡El Convenio fue aprobado!” Ela Bhatt, SEWA, India
- Tailandia: HNT exigió que el gobierno recopilara estadísticas sobre las personas trabajadoras en domicilio. Actualmente, dicha recopilación se lleva a cabo.

Recursos útiles

Apéndice uno del conjunto completo del Manual para campaña y acciones de incidencia: Texto completo del Convenio 177.

Apéndice dos del conjunto completo del Manual para campaña y acciones de incidencia: Texto completo de la Recomendación 184.

Apéndice tres del conjunto completo del Manual para campaña y acciones de incidencia: Instrumentos útiles de la OIT.

Apéndice cuatro: Ejemplo de contrato entre la persona trabajadora en domicilio subcontratada y la persona empleadora, OIT (2021). *Working from home. From invisibility to decent work (Trabajo en domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente)* Ginebra.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

Lichtman, S.M. (2018) *Fair Wages for Homeworkers in Thailand (Salarios justos para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Tailandia)* Video de YouTube (fijación de tarifas por pieza).

<https://www.youtube.com/watch?v=tuWQwXVsh7I>

Acuerdo modelo entre persona trabajadora en domicilio subcontratada y empresa, persona intermediaria o marca

1. Información sobre la empresa (o persona intermediaria)
 - a. Nombre de la empresa
 - b. Número de registro de la empresa
 - c. Registro legal de la empresa
2. Información sobre la persona trabajadora en domicilio subcontratada
 - a. Nombre
 - b. Dirección donde se realizará el trabajo
3. Horario de trabajo
 - a. Jornada completa
 - b. Jornada parcial
 - c. En caso de jornada parcial, se deben especificar las horas acordadas
4. Documentos legales que deben entregarse a la persona trabajadora en domicilio subcontratada al inicio de la relación laboral
 - *Deben proporcionarse en el idioma que la persona trabajadora en domicilio subcontratada entienda*
5. Condiciones de empleo
 - a. Derechos y beneficios obligatorios según la legislación vigente en el país, lo cual incluye, entre otros, horas de trabajo, licencias, feriados, períodos de descanso y disposiciones de seguridad social.
 - b. Modalidad de pago
 - c. Fechas de trabajo
 - d. Entrega del trabajo
 - e. Aviso de terminación
6. Fecha en la que se entregó el acuerdo y tiempo adecuado otorgado para que la persona trabajadora en domicilio subcontratada pueda revisarlo y solicitar asesoramiento.
7. Conservación de registros
 - *La persona trabajadora en domicilio subcontratada y la persona empleadora principal conservarán una copia del acuerdo escrito. El acuerdo debe estar redactado en un idioma familiar para la persona trabajadora.*
8. Acuerdo firmado por la empresa/marca y la persona trabajadora en domicilio subcontratada, incluida la fecha.



www.homenetinternational.org

