

GUÍA SOBRE EL CONVENIO 177 Y LA RECOMENDACIÓN 184 DE LA OIT PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN DOMICILIO



#RATIFY
C177

Agradecimientos

HomeNet International (HNI) desea agradecer a las organizaciones afiliadas, hermanas, aliadas y socias que, a lo largo del tiempo, han apoyado generosamente el movimiento de personas trabajadoras en domicilio en todo el mundo.

Agradecemos el apoyo de las organizaciones que han proporcionado fondos para el movimiento de personas trabajadoras en domicilio y para la producción de recursos destinados a este grupo de personas trabajadoras.

**Ford
Foundation**

**OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS**

 **Sida**
SWEDISH INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY

Agradecemos a las personas colaboradoras invitadas y a la Secretaría de HNI por hacer posible este documento:

Escritora: Jenny Grice

Coordinadora Internacional: Janhavi Dave

Asesora y ex integrante del Comité de Trabajo de HNI: Chris Bonner

Responsable del área de Comunicaciones y Medios: Laura Revelo

Coordinadora de Programa: Sarbani Kattel

Responsable del área de Comunicaciones Digitales: Eduardo Derrico

Asistente de Comunicaciones: Verónica Robledo

Coordinadora de Finanzas: Srujana Banala

Responsable administrativa: Kripa Awale

Diseño y distribución: Lesther Morales

Índice

1. Introducción.....	5
2. ¿Para quién es el documento y qué contiene?.....	5
3. ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?.....	6
4. ¿Cómo se logró el Convenio sobre Trabajo en Domicilio (C177) de la OIT?.....	9
5. Características clave del C177.....	10
6. ¿A quién se aplica el C177?.....	10
7. ¿Qué deben hacer los gobiernos que ratificaron el C177?.....	11
8. Países que ratificaron el C177.....	12
9. ¿De qué modo puede ayudar la Recomendación 184 (R184)?.....	14
10. Casos breves de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas que adquirieron derechos.....	17
11. Conclusiones.....	24

Referencias

12. Anexo 1: Convenio C177 sobre Trabajo en Domicilio de la OIT.....	26
13. Anexo 2: Recomendación 184 de la OIT.....	30



Somjit Nontri es una trabajadora en domicilio subcontratada de Nong Chok, Tailandia, que se gana la vida cosiendo cortinas. Crédito de la foto: Eduardo Derrico/HN



Isabel Ñanco Huichalaf es una trabajadora en domicilio de Puente Alto, Chile, especializada en el diseño y la fabricación de productos artesanales y textiles en telar mapuche. Crédito de la foto: Thomas Robert Chenette.

1. Introducción

Somos alrededor de 260 millones de personas en todo el mundo; la mayoría somos mujeres y trabajamos desde nuestro hogar o sus alrededores. Nos esforzamos mucho para llevar alimentos a nuestro hogar, pagar costos tales como la matrícula del colegio de nuestros hijos y nuestras hijas o la asistencia médica cuando nuestra familia se enferma, y cubrimos muchos gastos más. Somos **personas trabajadoras en domicilio**.

A pesar de nuestro arduo trabajo, los gobiernos no nos ven, las personas empleadoras nos consideran autoempleadas y no personas trabajadoras “reales” y la sociedad cree que simplemente estamos “sentadas en casa”. Nuestra lucha contra tarifas por pieza, sueldos y contratos desiguales, trabajo irregular, largas jornadas laborales, falta de protección conforme a las leyes laborales, protección social limitada o inexistente y condiciones de trabajo deficientes no cesa nunca.

Sin embargo, hay esperanza. En 1996, sindicatos y organizaciones de personas trabajadoras en domicilio lideradas por la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA, por su sigla en inglés) de India alcanzaron un hito: se adoptó el Convenio 177 (C177) de la Organización Internacional del Trabajo. Este Convenio reconoce a las **personas trabajadoras en domicilio subcontratadas** como personas trabajadoras, o sea, aquellas de nosotras subcontratadas por otras personas que recibimos órdenes de trabajo y a quienes, generalmente, se nos paga por pieza producida.

Lamentablemente, el C177 no reconoce a las **personas trabajadoras en domicilio autoempleadas**, es decir, aquellas personas que producen y venden sus propios productos. Sin embargo, constituye una guía útil para que nuestras organizaciones continúen luchando también por sus derechos.

Ahora depende de nosotras. Debemos utilizar los derechos del C177 para mejorar nuestra calidad de vida y la de todas las personas trabajadoras en domicilio. Nuestra organización, HomeNet International (HNI), ha acordado realizar una campaña global. Desde 2023 hasta 2027, las organizaciones afiliadas de HNI en 14 países formarán parte de una campaña que comprenderá una de las siguientes cuatro actividades:

1. Lograr la ratificación (adopción) del C177 en nuestro país.
2. Desarrollar nuevas políticas para las personas trabajadoras en domicilio.
3. Mejorar las políticas existentes que alcanzan a las personas trabajadoras en domicilio.
4. Desarrollar directrices o normas que ayuden a mejorar la vida de las personas trabajadoras en domicilio.

2. ¿Para quién es el documento y qué contiene?

Hemos diseñado este documento para ustedes: personas trabajadoras en domicilio de todo el mundo. Este documento brinda más información acerca de los siguientes temas:

- Qué es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a quién pertenece y cómo funciona.
- Los documentos relevantes adoptados por la OIT, es decir, Convenios y Recomendaciones, y cómo funcionan.
- Convenio 177 de la OIT, el Convenio sobre Trabajo en Domicilio (abreviado como C177) y la Recomendación 184 de la OIT (abreviado como R184).

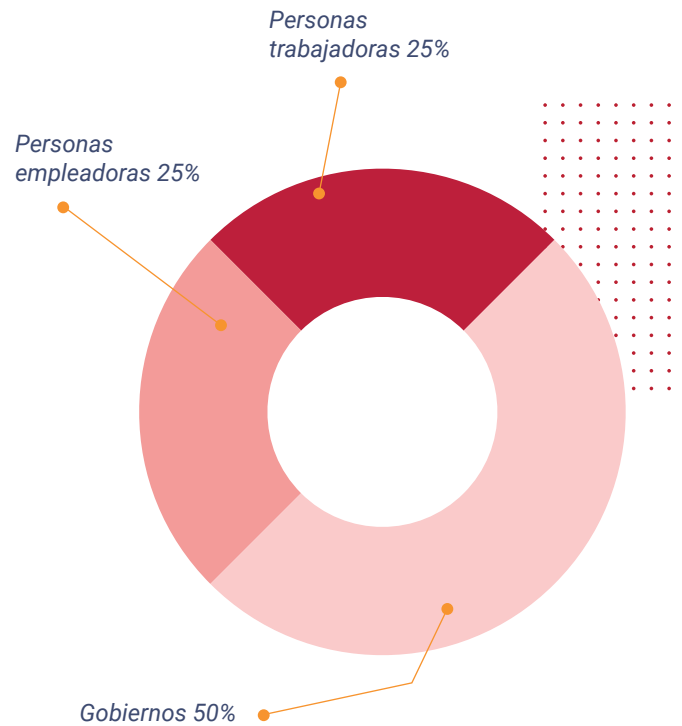
Además, compartimos casos breves acerca de cómo distintas organizaciones afiliadas de HNI han luchado por los derechos de sus integrantes. Algunas han abogado por la ratificación del C177 mientras que otras han utilizado el contenido del C177 como guía para implementar sus demandas. Esperamos que leer estos casos y poder analizar las distintas experiencias vividas por estos países les ayude a definir la mejor estrategia para su organización.

Les invitamos a inspirarse en lo que se puede lograr cuando las personas trabajadoras se unen. A saber que la victoria no se logrará rápidamente. A aprender de las lecciones de otras personas trabajadoras en domicilio, como ustedes. Se enfrentarán con obstáculos en el camino. Y deberán encontrar la forma de resolverlos de manera conjunta en lugar de desanimarse. Debatan acerca de cómo pueden llevar sus luchas más allá para ayudar a que todas las personas trabajadoras en domicilio puedan beneficiarse de sus logros.

3. ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

La OIT es un organismo de las Naciones Unidas fundado hace más de 100 años en 1919, justo después de la finalización de la Primera Guerra Mundial. La Primera Guerra Mundial fue una de las guerras más sangrientas que causó la muerte de más de 20 millones de personas y donde más de 20 millones resultaron heridas. Los países se reunieron después de la Guerra y afirmaron que solo si había justicia social en todo el mundo podría haber una posibilidad de lograr la paz mundial duradera.

La OIT se estableció para promover la justicia social y defender los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Funciona como un organismo tripartito, o sea que está conformada por tres partes: personas trabajadoras a través de sus sindicatos, federaciones de personas empleadoras y representantes gubernamentales de cada país miembro de la OIT.



Estas tres partes se reúnen todos los años en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, donde debaten y, finalmente, adoptan normas laborales y sociales internacionales. Estas normas laborales y sociales se denominan Convenios y Recomendaciones. Se requiere una mayoría de dos tercios de votos para adoptar estas normas. Los subcomités de la CIT monitorean su implementación en los distintos países.

1

¹ Organización Internacional del Trabajo, "Introduction: The ILO mandate on sustaining peace through employment and decent work (Introducción: El mandato de la OIT sobre el mantenimiento de la paz mediante el empleo y el trabajo decente)", YouTube, publicado el 5 de julio de 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=BWzt-qHjRKA>

Un Convenio de la OIT:

- es un acuerdo internacional especial donde se detallan los derechos de las personas trabajadoras y se establecen las reglas que deben seguir los países. Se recomienda a los países adoptar (ratificar) los Convenios e incluir estas disposiciones en las leyes nacionales. Aquellos países que adopten un Convenio deben ceñirse al mismo.

Además, la CIT adopta Recomendaciones relacionadas con cada Convenio. También existen Recomendaciones tomadas como documentos guía para las que no existen Convenios asociados.

Una Recomendación de la OIT:

- es un conjunto de directrices que ayudan a los países a enmarcar sus leyes laborales y otras regulaciones relevantes. Proporcionan información práctica detallada acerca de cómo implementar un Convenio. Las personas trabajadoras y sus organizaciones pueden utilizar estas recomendaciones para actividades de incidencia y en negociaciones colectivas con personas empleadoras y gobiernos. Las Recomendaciones de la OIT no son vinculantes para los gobiernos.

Prácticamente todos los países del mundo son miembros de la OIT. Esto le otorga automáticamente reconocimiento y legitimidad internacional a cada documento adoptado por la OIT. Y presiona a los países a incorporar esos Convenios como parte de la ley.

Los países nunca adoptarán los Convenios por sí solos. Organizaciones de personas trabajadoras en domicilio como las de ustedes deben trabajar con otros sindicatos y apoyar a otros grupos para ejercer presión sobre los gobiernos y las personas empleadoras a fin de obtener la ratificación de esos Convenios o la inclusión en las leyes nacionales de los derechos establecidos en los Convenios.

Además, la OIT brinda apoyo técnico a aquellos países que deseen adoptar los Convenios. Las organizaciones también pueden utilizar esta experiencia como apoyo a las campañas que abogan por la ratificación de un Convenio o educar a sus integrantes acerca de los Convenios.

Y si surgen inconvenientes relacionados con la implementación de un Convenio, la misma organización puede decidir abordar dicho inconveniente o presentar un informe a los subcomités de monitoreo de la OIT.

A continuación, se enumeran algunos ejemplos de Convenios de la OIT:

* El **Convenio 87** establece que cada persona trabajadora tiene el derecho de constituir las organizaciones que estime convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones.

*El **Convenio 155** establece que cada persona trabajadora debe ser protegida de sufrir discriminación si decide afiliarse a un sindicato.

* El **Convenio 177** establece que los gobiernos deben hacer todo lo posible para asegurarse de que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas sean tratadas del mismo modo que las otras personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas:

- Deben poder constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones.
- No deben ser sujeto de discriminación.
- Deben recibir la misma protección de seguridad social que otras personas trabajadoras (más información en la Sección 6).



Bordadoras de Lucknow, Uttar Pradesh, India.
Crédito de la foto: Samir Pathak



Recorte de periódico con una foto de Ela Bhatt, secretaria general de SEWA, India, mientras esperaba el resultado de la votación sobre la adopción del Convenio sobre el trabajo en domicilio, Génova, en junio de 1996.

From appeal by Ela Bhatt, General Secretary of SEWA, India:

In the world labour force, it is estimated that 1200 millions are unprotected in terms of basic work security and social security cover. Although immense progress has been made... nevertheless 77% of the labour force in the Third World is unprotected...

The most heartening fact is that homeworkers are no more invisible. You have made them visible. The other heartening feature of the proposed Convention is that the governments of both developed and developing countries have shown equal concern to improve the lot of their homeworkers, the majority of whom are the poor and women.

Please let not the doors shut when the millions of unprotected workers are entering them. Protecting homeworkers means protecting about 240 million homeworkers in the world, including 170 million from the poorest families.

Photo: Ela Bhatt waiting for the result of the vote on the adoption of the Homework Convention, Geneva, June 1996.

4. ¿Cómo se logró el Convenio sobre Trabajo en Domicilio (C177) de la OIT?

El C177 se conoce como el Convenio sobre Trabajo en Domicilio y fue adoptado por la OIT en el año 1996. Debemos agradecerle a la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA) de India por su liderazgo en la campaña que logró su adopción. Pero no pudieron haberlo hecho solas y no se obtuvo rápidamente.

SEWA se vinculó con organizaciones de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de Australia, Brasil, Inglaterra, Italia y España. Estas organizaciones ayudaron a establecer la primera organización internacional para personas trabajadoras en domicilio en 1994, hicieron presión política y obtuvieron el apoyo de organizaciones sindicales internacionales como las siguientes:

- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
- Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (ITGLWF, por su sigla en inglés)
- Federación de Sindicatos Holandeses (FNV, por su sigla en holandés), la mayor federación sindical nacional holandesa

Si desea obtener más información acerca de cómo se ganó esta lucha, consulte este documento: El qué, el por qué y el cómo del Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo en domicilio? ¿Por qué debería ratificarse? ².

² "Mehrotra, Firoza. 2016. "The What? Why? And How? of ILO Convention 177 on Home Work Why it Should be Ratified? (El qué, el por qué y el cómo del Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo en domicilio. ¿Por qué debería ratificarse?) año 1996", HomeNet del Sur de Asia" Disponible en:

https://www.homenetinternational.org/wp-content/uploads/2024/11/C177_What-why-how.pdf

5. Características clave del C177

En este documento solo se explicarán algunas partes clave del C177 que consideramos le resultarán útiles. Para acceder al texto completo del C177, consulte el Anexo 1.

Artículo 4 del C177

“En la medida de lo posible”, la política nacional deberá promover la igualdad de trato entre las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y otras personas trabajadoras asalariadas. Conforme al C177, las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas tienen los siguientes derechos:

- a. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones como ayuda para adquirir sus derechos.
- b. Ser protegidas contra la discriminación laboral.
- c. Ser protegidas contra un entorno poco saludable e inseguro.
- d. Ser remuneradas por el trabajo que realizan.
- e. Tener acceso a la protección de seguridad social del mismo modo que las personas trabajadoras en fábricas, tiendas, etc.
- f. Tener acceso a oportunidades de capacitación.
- g. Ser protegidas contra el trabajo infantil.
- h. Ser protegidas durante el embarazo o al nacer el bebé (protección en materia de maternidad), por ejemplo, acceder a la licencia por maternidad (paga), no perder su empleo durante la licencia por maternidad, etc.

6. ¿A quién se aplica el C177?



Prapaporn Aokham es una trabajadora en domicilio subcontratada de Nong Chok, Tailandia, que cose pantalones y otras prendas y cobra por pieza. Crédito de la foto: Eduardo Derrico/HNI

Todas las personas que trabajan desde su hogar, o en áreas de su preferencia cercanas a su hogar, son **personas trabajadoras en domicilio**. Aquellas personas subcontratadas y a quienes (generalmente) se les paga por pieza o con un salario constituyen un tipo especial de personas trabajadoras en domicilio. A estas personas se las denomina **personas trabajadoras en domicilio subcontratadas**. El C177 aplica **únicamente** a las **personas trabajadoras en domicilio subcontratadas**.

Pero a medida que luchamos por los derechos de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, también debemos conquistar derechos y condiciones de trabajo decente para **todas** las personas trabajadoras en domicilio. Solo mediante la unión con las **personas trabajadoras en domicilio autoempleadas**, es decir aquellas que producen y venden sus propios productos, podremos asegurar la protección y el apoyo para todas las personas trabajadoras en domicilio.



Trabajadoras en domicilio de la comunidad de Kisii, en el oeste de Kenia, cerca del Lago Víctoria, que fabrican objetos de esteatita tallados a mano. Crédito de la foto: HomeNet de África.

7. ¿Qué deben hacer los gobiernos que ratificaron el C177?

La ratificación del C177 es solo el primer paso. Tan pronto como un país ratifica el C177, el gobierno, los sindicatos, las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y las personas empleadoras deben acordar una política nacional. Esta política debe ser implementada mediante leyes y regulaciones que garanticen los derechos establecidos en el C177 y que satisfagan los derechos de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. Y estas leyes y regulaciones deben garantizar que las personas empleadoras y subcontratistas (personas intermediarias) cumplan con la ley. Las leyes y las regulaciones deben ser revisadas periódicamente. Dos años después de la ratificación del C177, el gobierno debe presentar un informe ante la OIT acerca del progreso en la implementación, y luego, se deben enviar informes cada cinco años. La organización o una organización de personas empleadoras pueden presentar su propio informe si no están de acuerdo con el informe del gobierno. Además, se debe presentar un reclamo formal ante la OIT si el gobierno no ha implementado correctamente el Convenio.

¿Qué deben hacer los gobiernos que ratificaron el C177?

- 1 Los gobiernos, las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y las personas empleadoras deben adoptar una política nacional sobre trabajo en domicilio.
- 2 De ser posible, el gobierno debe compilar estadísticas sobre el trabajo en domicilio.
- 3 El gobierno debe ampliar las leyes y regulaciones nacionales sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo a fin de incluir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.
- 4 El gobierno debe definir las responsabilidades de las personas empleadoras e intermediarias.
- 5 El gobierno debe monitorear el cumplimiento de las leyes por parte de las personas empleadoras e intermediarias e imponer sanciones en caso de violaciones repetidas.
- 6 Todas las partes deben revisar la política nacional frecuentemente a fin de mejorarla.

Dos años después de la ratificación del C177, el gobierno debe presentar un informe ante la OIT sobre el progreso de la implementación. Y luego, cada cinco años. Las organizaciones de personas trabajadoras y las organizaciones de personas empleadoras también pueden presentar sus propios informes.

8. Países que ratificaron el C177

Solo 13 países han ratificado el C177. Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en cuatro de esos países (sombreados en amarillo) pertenecen a organizaciones afiliadas de HNI: Bulgaria, Tayikistán y Argentina.

Áreas	Países que ratificaron	Fecha de ratificación	Estado
Europa	Finlandia	17 de junio de 1998	Vigente
	Irlanda	22 de abril de 1999	Vigente
	Albania	24 de julio de 2002	Vigente
	Holanda	31 de octubre de 2002	Vigente
	Bulgaria	17 de julio de 2009	Vigente
	Bosnia y Herzegovina	18 de enero de 2010	Vigente
	Bélgica	2 de octubre de 2012	Vigente
	Macedonia del Norte	3 de octubre de 2012	Vigente
	Eslovenia	14 de abril de 2021	Vigente
	España	25 de mayo de 2022	Vigente
América del Sur	Argentina	31 de julio de 2006	Vigente
Asia Central	Tayikistán	29 de mayo de 2012	Vigente
América del Norte	Antigua y Barbuda	28 de julio de 2021	Vigente



Brisa Zuñiga es una trabajadora en domicilio autoempleada de Tilttil, una localidad ubicada a 50 km al norte de Santiago, Chile. Aunque trabaja principalmente como costurera, también recicla materiales como tapones de botellas y plásticos, y los incorpora a sus manualidades. Crédito de la foto: Thomas Robert Chenette.

9. ¿De qué modo puede ayudar la Recomendación 184 (R184)?

La R184 es un complemento del C177. Proporciona lineamientos prácticos e ideas para las organizaciones que se encuentran en proceso de negociación que comprenda:

- a. Una política nacional luego de que el gobierno haya ratificado el C177.
- b. Si en el país aún no se ha ratificado el C177 pero la organización desea desarrollar directrices/normas, o una política sobre trabajo en domicilio con el gobierno/personas empleadoras.
- c. Si se desea mejorar la política existente.

Pero se debe recordar que, dado que se trata de una **Recomendación**, no es exigible por ley.

A continuación, se encuentran algunas características importantes de la R184 que pueden ser de ayuda para guiar las negociaciones/campañas.

Tema	Derechos/directrices por los cuales luchar
1. Libertad de asociación (el derecho de afiliarse a la organización que se estime conveniente)	<p>El gobierno debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eliminar las leyes que impidan la constitución de las organizaciones que se estimen convenientes y el derecho de afiliarse a ellas. ● Facilitar el proceso de negociación con las personas empleadoras e intermediarias.
2. Salud y seguridad en el trabajo	<p>Las personas empleadoras deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informarle los peligros relacionados con el trabajo que realiza y asesorarle acerca de cómo trabajar de manera segura. ● Proporcionarle equipo de protección personal sin costo. ● Verificar que la maquinaria, entre otras cosas, cuente con dispositivos de seguridad y se encuentre en buenas condiciones.
3. Remuneración (salarios y pagos)	<p>El gobierno debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer un salario mínimo para el trabajo en domicilio. ● Negociar con usted y las personas empleadoras. <p>Las personas empleadoras deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pagarle contra entrega de su trabajo finalizado o de manera regular, no más de un mes después de entregado el trabajo.
4. Seguridad social y protección durante la maternidad	<p>El gobierno debe encontrar formas de extender o adaptar los esquemas existentes para incluir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.</p>
5. Programas de capacitación	<p>El gobierno debe encontrar formas de promover la capacitación de las personas trabajadoras subcontratadas para mejorar sus capacidades.</p>

Tema	Derechos/directrices por los cuales luchar
<p>6. Edad mínima</p>	<p>El gobierno debe extender las leyes y regulaciones existentes que rigen la edad mínima laboral a personas trabajadoras subcontratadas.</p>
<p>7. Supervisión del trabajo en domicilio</p>	<p>El gobierno debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Registrar a las personas empleadoras e intermediarias de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. <p>Las personas empleadoras deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mantener un registro de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y conformar una lista con el trabajo asignado a cada una. ● Informar al gobierno acerca de las personas que forman parte de la lista.
<p>8. Desvinculación laboral</p>	<p>Extender las leyes y regulaciones nacionales que definen los pasos que debe seguir una persona empleadora si desea desvincular a una persona trabajadora en domicilio subcontratada.</p>
<p>9. Horas laborales, períodos de descanso y licencias</p>	<p>Las leyes y regulaciones nacionales deben determinar la manera en qué se pagará a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas los feriados públicos, las vacaciones anuales y la licencia por enfermedad, del mismo modo que al resto de las personas trabajadoras. Todas las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben tener derecho a descanso diario y semanal como en el caso de las personas trabajadoras en empleo formal, incluso si tienen un plazo de entrega que cumplir.</p>
<p>10. Resolución de disputas</p>	<p>El gobierno debe ayudar a establecer un mecanismo de resolución de conflictos para resolver aquellos conflictos que puedan surgir entre las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y las personas empleadoras/intermediarias.</p>
<p>11. Ayuda a personas trabajadoras en domicilio subcontratadas</p>	<p>El gobierno debe trabajar junto con las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y las personas empleadoras para ayudarles en materia de lo enumerado a continuación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Constituir sus propias organizaciones, incluso cooperativas. ● Obtener acceso a créditos, mejores viviendas y cuidado infantil. ● Obtener información sobre sus derechos y la asistencia que pueden recibir, y traducir la documentación a su idioma nativo de modo que todas las personas trabajadoras puedan entenderla. ● Mediante la creación de centros y redes para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, brindar información y servicios y, de este modo, reducir el aislamiento.

También se pueden utilizar muchas de estas directrices, por ejemplo, la 4, 5 y 11, para negociar cómo mejorar la calidad de vida de las compañeras y los compañeros trabajadores en domicilio autoempleadas

Para obtener el texto completo de la R184, consulte el Anexo 2.



Una trabajadora en domicilio subcontratada de la región de Naryn de Kirguistán que elabora artesanías de fieltro para los mercados locales y regionales.

Crédito de la foto: HomeNet de Europa del Este y Asia Central.

10. Casos breves de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas que adquirieron derechos

Los casos breves que se describen a continuación destacan el trabajo de las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de India, Tailandia y Pakistán para mejorar la vida de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.

India: conquista de derechos y reconocimiento de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en el sector *bidi*



Crédito de la foto: HomeNet del Sur de Asia

Contexto

Originalmente, los bidis (cigarrillos indios tradicionalmente hechos a mano) se producían en fábricas. Sin embargo, luego de la introducción de la Ley de Fábricas en 1948, las personas empleadoras comenzaron a terciarizar la producción a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, principalmente mujeres de castas bajas o grupos minoritarios, con el fin de evadir las reglas impuestas por dicha Ley.

En 1966, se aprobó la Ley para Personas Trabajadoras de la Industria del Tabaco y del Bidi (condiciones de empleo) y la Ley sobre el Bienestar de las Personas Trabajadoras de la Industria del Tabaco y del Bidi. Para evadir estas leyes, las personas empleadoras crearon el Sistema de compra-venta. En este Sistema, diversas empresas pertenecientes a la misma familia se encargaban de las distintas áreas de producción: las personas trabajadoras compraban la materia prima a una empresa, vendían los productos acabados a otra empresa, los etiquetaban con una tercera empresa y los vendían mediante el uso de una cuarta empresa. Esta lógica se dispuso para evadir las relaciones formales entre personas empleadoras y empleadas.

Rol de SEWA

En la década de 1970, la ciudad de Ahmedabad era conocida como la "Manchester de India" debido a su prominencia en la manufactura textil. Mientras los hombres de hogares con bajos ingresos trabajaban en fábricas, las mujeres generalmente se encargaban de las responsabilidades domésticas, incluidas las tareas de cuidado de infancias y personas adultas, así como la cocina, limpieza y recolección de agua. La única fuente posible de ingreso para estas mujeres consistía en enrollar bidis.

En 1978, la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA) comenzó a organizar a las trabajadoras del bidi en Gujarat y Ahmedabad. Si bien estaban familiarizadas con los sindicatos debido a que sus esposos trabajaban en fábricas, a las mujeres enrolladoras de bidis les costaba identificarse como trabajadoras y, a menudo, no hablaban el mismo idioma, lo cual complicaba los esfuerzos colectivos de SEWA.

Sin embargo, mediante el uso de diversas estrategias, SEWA logró organizar de manera eficaz a más de 150.000 trabajadoras de bidi en Gujarat, con más de 15.000 específicamente ubicadas en Ahmedabad, y de esta forma demostró que, a pesar de estos desafíos, era posible lograr la solidaridad.

Las enrolladoras de bidi acordaron dos demandas críticas: la determinación de un salario mínimo, ya que solo ganaban el 5% de lo establecido por ley, y acceso a un fondo providente, crucial para su seguridad financiera luego del retiro.

Estrategias clave:

- **Desarrollo de evidencia:** SEWA documentó las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras de *bidi* y mapeó las cadenas de suministro a fin de determinar la relación entre las personas empleadoras y empleadas.
- **Organización de trabajadoras:** SEWA continuó movilizand más trabajadoras de bidi y promoviendo la acción colectiva. Las iniciativas de organización se realizaron de puerta en puerta en los hogares de las trabajadoras y dentro de sus asentamientos, mediante el uso de un modelo descentralizado que promueve el liderazgo de base a la vez que facilita la interacción con otras trabajadoras de la economía informal, como vendedoras ambulantes. Se dio inicio a cada reunión con la oración *sarvadharmā prathana*, donde se enfatiza la unión más allá de las divisiones regionales, religiosas y de casta.
- **Actividades de incidencia por los derechos:** la asociación ejerció presión política por los derechos de las personas trabajadoras, lo cual incluyó demandas por las tarjetas de identidad, los salarios mínimos y los fondos providentes. Durante 10 años, las trabajadoras en domicilio subcontratadas de la industria de bidi participaron en huelgas, sentadas, congregaciones y manifestaciones para exigir el mismo salario y tener los mismos derechos que las trabajadoras de fábricas productoras de *bidis*.

Victorias:

- Tras 15 años de manifestaciones y batallas legales, ganaron un caso en el Tribunal Industrial de Resolución de Conflictos, lo cual les permitió garantizar el acceso de las personas trabajadoras a un fondo providente.
- Representación asegurada en consejos tripartitos. El objetivo de estos consejos es garantizar los aportes de las personas empleadoras al fondo providente, mantener un registro de contratistas y garantizar el acceso de las trabajadoras de la industria de *bidi* a los esquemas de seguridad social.
- Unidad entre las trabajadoras de la industria de *bidi* a pesar de las diferencias regionales y socioculturales.
- Reconocimiento de estas mujeres como trabajadoras formales con acceso a derechos laborales.
- Mayor transparencia en las cadenas de suministro y relaciones más claras entre personas empleadoras y empleadas.
- Reducción del trabajo infantil ya que las hijas y los hijos de las enrolladoras de *bidi* obtuvieron acceso a becas educativas.

Tailandia: conquista de derechos y seguridad social para todas las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas



Trabajadoras en domicilio subcontratadas en la provincia de Ratchaburi, Tailandia, fabricando animales de peluche artesanales. Crédito de la foto: Eduardo Derrico/HNI

Contexto

La Crisis Financiera Asiática de 1997 provocó el cierre de muchas fábricas. Miles de personas trabajadoras perdieron sus empleos y se vieron obligadas a trabajar desde su hogar para ganarse la vida. La mayoría de estas personas comenzaron a trabajar para una persona contratista desde su hogar. De este modo, perdieron todos los derechos laborales a los que tenían acceso en la fábrica.

Grupos de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, especialmente de la industria textil, comenzaron a reunirse para abordar estos problemas, bajo su organización HomeNet Tailandia (HNT) y con el respaldo de organizaciones no gubernamentales (ONG) y la OIT. Realizaron campañas durante más de 10 años para obtener leyes que protejan a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas con el C177 como referencia para guiar el contenido de estas leyes

Estrategias clave

1. Unión de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas. Se generó conciencia entre este grupo de personas acerca de los peligros relativos a la salud y seguridad en el trabajo, los derechos laborales y los derechos al seguro social. Les hicieron reconocerse como personas trabajadoras, tal como aquellas personas que aún trabajaban en las fábricas.
2. HNT trabajó junto con las organizaciones de sociedad civil (OSC) y la OIT para concientizar al Ministerio de Trabajo acerca de los problemas de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.
3. Ejercieron presión política para que el gobierno divulgue las estadísticas sobre las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y de este modo poder visibilizar a este grupo. Además, encuestaron a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas para exponer las condiciones peligrosas en las que trabajan y los bajos salarios que recibían.
4. Estudiaron cuidadosamente las leyes existentes y la constitución que aplicaba a las personas trabajadoras comunes. Ejercieron presión política para que estas leyes se extendieran a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.
5. Con el respaldo de las partes interesadas y mediante consultas con personas trabajadoras en domicilio, redactaron un proyecto de ley para proteger, promover y desarrollar a las personas trabajadoras en domicilio, que fue presentado ante el Ministerio de Trabajo.

6. Realizaron campañas para que se incluya en las leyes de seguridad social a todas las personas trabajadoras en empleo informal.

Victorias

1. El 29 de septiembre de 2010 se aprobó la **Ley de Protección de Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas** que se aplica a nivel nacional. Dicha ley establece lo siguiente:
 - Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben recibir salarios justos (paga igualitaria para mujeres y hombres que realicen el mismo trabajo).
 - La persona empleadora debe realizar un contrato con las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, garantizarles condiciones de salud y seguridad en el trabajo y cumplir con las regulaciones para mujeres embarazadas.
 - Se debe conformar un comité (que finalmente se estableció en 2015) para brindar acceso a los tribunales durante los conflictos laborales y se les debe otorgar a las mujeres (trabajadoras en domicilio subcontratadas) un lugar en la mesa de toma de decisiones.
 - Se les debe pagar de forma oportuna a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas por su trabajo.

HNT continúa concientizando a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas acerca de estos derechos.

2. Todas las personas trabajadoras en empleo informal (incluidas las personas trabajadoras en domicilio) se encuentran cubiertas por el **esquema de seguridad social del gobierno**. El gobierno aporta el 30% de la contribución para personas trabajadoras en empleo informal al esquema de seguridad social. Si las personas trabajadoras en empleo informal se enferman, tienen alguna discapacidad, mueren o son mayores a 60 años, el gobierno paga el 33% del aporte mensual a las personas trabajadoras en empleo informal y sus dependientes como beneficio.

Problemas aún sin resolver

La **Ley de Protección de Personas Trabajadoras en Domicilio Subcontratadas** es una ley. PERO muchas personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y sus personas empleadoras no conocen que están cubiertas por ley y, por ende, no reciben estos beneficios más allá de los esfuerzos implementados por los programas de HNT para ayudar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas a comprender la Ley. HNT está instando al gobierno a diseminar información a lo largo del país de modo que más personas trabajadoras en domicilio subcontratadas tomen conocimiento y puedan recibir los beneficios que les corresponden.

Además, el ingreso de personas trabajadoras migrantes dispuestas a trabajar por salarios bajos es una limitante al poder de negociación de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.

Adaptado del documento de WIEGO: *Impact – Winning legal rights for Thailand’s homeworkers*³ y una entrevista con Poonsap Tulaphan de HomeNet Tailandia realizada en julio de 2024. .

³ WIEGO. 2013. “Winning Legal Rights for Thailand’s Homeworkers (Conseguir derechos legales para las personas trabajadoras en domicilio)”. Historia de impacto de WIEGO, septiembre. Disponible en: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Winning-legal-rights-Thailands-homeworkers.pdf>

Pakistán: conquista de derechos para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en cuatro provincias



Trabajadoras en domicilio de la Federación de Trabajadoras en Domicilio de Pakistán (HBWWF) exigiendo sus derechos a ser reconocidas y tratadas como las demás personas trabajadoras en el Día Internacional de las Personas Trabajadoras en Domicilio. Crédito de la foto: HBWWF.

Contexto

En Pakistán, millones de personas (en su mayoría mujeres) son trabajadoras en domicilio subcontratadas. Trabajan desde su hogar o cerca de su hogar para contratistas y con tarifas a por pieza. Producen artículos como prendas de vestir, alfombras, sacos, varitas de incienso, balones de fútbol, bordados, pulseras, joyas y zapatos. Muchas de estas personas trabajan para cadenas de suministro locales o globales.

Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas son seriamente explotadas, y han luchado durante años para obtener reconocimiento y ser incluidas en las leyes laborales, así como lograr el acceso a la seguridad social. A menudo, ganan un salario notablemente menor al mínimo y con frecuencia deben costear sus propios gastos relacionados con materiales, equipos, electricidad y transporte.

La ley de Pakistán les confiere poderes a las provincias para aprobar sus propias legislaciones.

Estrategias clave

- Las personas activistas tomaron la decisión de comenzar a organizar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en la provincial de Sindh desde el año 2001 ya que los sindicatos en dicha región eran relativamente fuertes y apoyaban a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.
- Se realizaron campañas puerta a puerta, se conformaron círculos de estudio y se crearon nuevas cooperativas. Todo esto permitió unir a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y convertirse en grupos de apoyo.
- Los grupos de apoyo concientizaron a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas para que vean su lucha como una lucha de clase. Esto incrementó su confianza hasta el punto de sentirse lo suficientemente fuertes para dirigirse a autoridades del área laboral, el Instituto de Seguridad Social y la Junta de Bienestar de las Personas Trabajadoras para reclamar por el pago de salarios y la falta de acceso a la seguridad social.
- Estas pequeñas organizaciones conformaron sindicatos en las diferentes regiones y trabajaron conjuntamente con los sindicatos de personas trabajadoras en empleo formal.
- En 2009, se formó la Federación de Trabajadoras en Domicilio (HBWWF, por su sigla en inglés), conformada por 4000 integrantes.
- Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de la provincia de Sindh participaron en múltiples acciones simultáneas en diversos frentes: movilizaron a personas trabajadoras, se involucraron a nivel político y formaron sindicatos.

La Federación de Trabajadoras en Domicilio en acción

Con el contenido del C177 como guía, la Federación de Trabajadoras en Domicilio desarrolló las siguientes iniciativas:

- Ejerció presión política con figuras del ámbito político, sindicatos y activistas laborales y, conjuntamente, redactaron cláusulas para incorporar en una nueva ley que apoye a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas.
- Se involucró activamente con la Federación de Personas Empleadoras de Pakistán para garantizar que se aborden sus inquietudes.
- Comprometió a las lideresas del Partido del Pueblo Pakistán a aprobar una ley similar en otras provincias.

Victorias

En 2018 se aprobó la Ley para Personas Trabajadoras en Domicilio de Sindh.

- En dicha ley se reconoce a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas como personas empleadas, se les permite registrarse, se les reconoce su derecho a la seguridad social y a recibir el sueldo mínimo, se les otorga acceso a los puestos de salud móviles y se les incluye en los mecanismos de resolución de conflictos.
- Dicha ley establece que se debe formar un fondo de bienestar para las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Sindh a fin de financiar proyectos relacionados con el bienestar de este grupo de personas trabajadoras. Este fondo debe ser gestionado por un comité de cuatro personas del gobierno, tres personas trabajadoras en domicilio y tres personas de la federación de personas empleadoras.
- En 2021, se abrió el esquema de seguridad social a todas las personas trabajadoras en empleo informal. Las personas trabajadoras deben pagar para pertenecer hasta registrarse oficialmente ante el Departamento de Trabajo.
- Además, la Ley para personas trabajadoras en domicilio de Sindh influyó en la aprobación de leyes similares en otras provincias: Balochistan, Khyber Pakhtunkhwa y Punjab.

Problemas aún sin resolver

La lucha no ha cesado. Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas solo pueden acceder a los derechos establecidos en esta Ley si están registradas ante el Departamento de Trabajo. Para julio de 2024, solo 3300 personas trabajadoras en domicilio subcontratadas habían sido incluidas en el software del Departamento de Trabajo, pero ninguna había sido registrada de manera oficial ni había recibido sus tarjetas. Sin la tarjeta, no pueden acceder a sus derechos, como el derecho a ser alcanzadas por los mecanismos de resolución de conflictos, salario mínimo, otras cuestiones laborales y beneficios de seguridad social.

Adaptado del documento (Ley) No 13 de WIEGO Organizing, diciembre de 2022⁴ y una entrevista realizada en julio de 2024 con Zehra Khan, secretaria general de HBWWF.

⁴ Khan, Zehra y Krithika A. Dinesh. 2022. "The Journey from "Factories in Homes" to Legal Recognition and Rights for Home-Based Workers in Pakistan (El viaje de «las fábricas en casa» al reconocimiento jurídico y los derechos de las personas trabajadoras en domicilio en Pakistán)". Nota informativa sobre organización n.º 13 de WIEGO. Disponible en:

<https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/wiego-organizing-brief-no-13.pdf>

Lecciones de estas tres historias

Existe un hilo en común entre todas las historias mencionadas anteriormente: las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio subcontratadas se esforzaron mucho para movilizarse y organizar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas para que, de este modo, puedan reconocerse como personas trabajadoras y ser visibles antes de comenzar a negociar las leyes que las protejan. No fue un proceso rápido y frecuentemente debieron enfrentarse a contratiempos.

Ninguno de los tres países mencionados aquí, a saber, India, Tailandia y Pakistán, han ratificado el C177. Las trabajadoras en domicilio subcontratadas de la industria bidi en India obtuvieron reconocimiento antes de la adopción del C177. En Tailandia y Pakistán, las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas tenían conocimiento acerca del contenido del C177 y lo utilizaron como ayuda para sus campañas.

Bulgaria es un ejemplo de país que ha ratificado el C177. A continuación, se encuentra una descripción de las dificultades que han tenido que enfrentar las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas a pesar de la ratificación del C177 en su país.

o **Bulgaria: el C177 y la lucha continua por los derechos de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas**



En una feria local, una trabajadora en domicilio búlgara expone sus productos: bordados, calcetines de lana y tallas de madera. Crédito de la foto: HomeNet de Europa del Este y Asia Central.

Bulgaria ratificó el C177 en 2009 gracias a la presión de la Asociación de Personas Trabajadoras en Domicilio (HBWA, por su sigla en inglés) y las organizaciones sindicales aliadas. Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas eran explotadas por cadenas de suministro globales y recibían salarios muy por debajo del salario mínimo nacional.

HBWA celebró la ratificación del C177. Como resultado de dicha ratificación, se enmendó el Código Laboral de Bulgaria, que es el código que cubre las relaciones laborales del país.

Sin embargo, en el Código Laboral se establecía que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y las personas empleadoras debían efectivizar un contrato para que se reconozca a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas como personas trabajadoras y, de este modo, pudieran acceder a todos los beneficios correspondientes. La mayoría de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas no tenía un contrato con la persona empleadora. Con lo cual, para ellas nada cambió. Su entusiasmo se convirtió en frustración. El gobierno se negó a reunirse y alegó que solo las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas que tuvieran un contrato se verían cubiertas por el C177.

En 2014, HBWA formó UNITY (TUSIW-Edinstvo), una organización para personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y personas trabajadoras autoempleadas. En 2018, UNITY presentó un formulario de reclamo ante la OIT. En este se expresó que en otros países (como en Sudáfrica), si una persona empleadora provee

materiales a una persona trabajadora en domicilio subcontratada y establece el precio del trabajo, entonces esa persona trabajadora en domicilio subcontratada no se considera contratista independiente sino una persona empleada que debe ser alcanzada por el Código Laboral y cualquier otra legislación pertinente como en el caso de las personas trabajadoras factoriles.

La OIT escuchó el reclamo de UNITY y le solicitó al gobierno de Bulgaria que proporcione información detallada acerca de lo que estaban haciendo para tratar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas de la misma manera que al resto de las personas trabajadoras. Sin embargo, conforme a las normas de la OIT, el gobierno contaba con cinco años para responder, es decir hasta 2023.

Al año 2024, el gobierno de Bulgaria aún no ha presentado ningún informe ante la OIT. UNITY ha hecho el seguimiento correspondiente del asunto con el Ministerio de Asuntos Sociales, quien ha respondido que el gobierno no está obligado a seguir el Convenio de la OIT, sino únicamente su propia legislación. Aún sostienen que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas deben tener un contrato con la persona empleadora para ser alcanzadas por el C177.

Mientras tanto, con el fin de proteger y apoyar a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas, UNITY se ha centrado en brindarles capacitación, mejorar sus habilidades, permitirles participar en exposiciones y crear tarjetas para hacer visibles los productos fabricados por las personas trabajadoras en domicilio.

Adaptado de un informe de WIEGO sobre las [personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Bulgaria](#)⁵ y una entrevista realizada en julio de 2024 con Violeta Zlateva, coordinadora de HomeNet Europa del Este y Asia Central.

11. Conclusiones

En este documento se presenta un resumen de la OIT, lo cual incluye el C177 y la R184. Esperamos que haya servido para aclarar cualquier pregunta que pueda haber surgido.

La OIT y el C177 confieren reconocimiento y legitimidad internacional a las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y las organizaciones a las que pertenecen. Ya sea que se decida incidir en la ratificación del C177 o no, e incluso si se trata de una persona trabajadora en domicilio autoempleada y no subcontratada, el C177 y la R184 pueden tener un rol clave en las negociaciones con las personas empleadoras y los gobiernos. Pueden ser de ayuda para expresar las demandas de forma clara y desarrollar solidaridad entre todas las organizaciones de personas trabajadoras en domicilio, sentando de esta manera las bases de un cambio significativo en la vida de las personas trabajadoras en domicilio de todo el mundo.

Esperamos que los casos breves compartidos en este documento sirvan de inspiración para que se asuman las luchas necesarias en cada país. Estas historias muestran que la conquista de estos derechos no es fácil. Sin embargo, hay rayos de esperanza. Solo tras décadas de lucha por parte de las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas y sus organizaciones lograron hacerse visibles, unirse y demandar sus derechos como personas trabajadoras. Incluso cuando creían haber asegurado sus derechos, quedaban problemas sin resolver. Pero estas personas no se han dado por vencidas y continuarán luchando de modo que las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas sean tratadas bajo los mismos términos que las demás personas trabajadoras.

Inspirémonos en la valentía y tenacidad de aquellas personas que nos antecedieron. Y al embarcarse en su propia travesía, recuerden que todos los esfuerzos cuentan. Juntas, juntos, podemos construir un futuro donde todas las personas trabajadoras en domicilio sean reconocidas, tratadas en igualdad de condiciones y respetadas.

⁵ WIEGO. "Home-Based Workers in Bulgaria: Using the ILO Reporting Mechanism to Work (Las personas trabajadoras en domicilio en Bulgaria: la utilización del mecanismo de presentación de informes de la OIT para el trabajo)." Consultado en octubre de 2024:

<https://www.wiego.org/impact-stories/home-based-workers-bulgaria-using-ilo-reporting-mechanism-work/>



Edna Simão, de Osasco, Brasil, crea muñecas hechas a mano y diversas manualidades en su casa, que también funciona como su taller.
Crédito de la foto: Eduardo Derrico/HNI

Referencias

12. Anexo I: Convenio C177 sobre Trabajo en Domicilio de la OIT⁶

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza,
 - (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - (ii) a cambio de una remuneración;
 - (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajadora independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

- (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

⁶ Organización Internacional del Trabajo. 1996. "El C177, el Convenio sobre el trabajo en domicilio, 1996 (n.º 177)." Consultado en octubre de 2024.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

La traducción al español del preámbulo y los artículos es la que figura en la página oficial de la OIT. Algunos términos difieren de los que utiliza HNI.

- (c) la palabra **empleador** significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

Article 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.
2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:
 - (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
 - (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
 - (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - (d) la remuneración;
 - (e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
 - (f) el acceso a la formación;
 - (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - (h) la protección de la maternidad.

Artículo 5

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

Artículo 7

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Artículo 8

Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.

Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.
2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

Artículo 10

El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará

obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

13. Anexo 2: Recomendación 184 de la OIT⁷

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996:

I. DEFINICIONES Y CAMPO DE APLICACIÓN

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- (a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - (ii) a cambio de una remuneración;
 - (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,o a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos de la presente Recomendación por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- (c) la palabra **empleador** significa toda persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. 1996. "La R184, la Recomendación sobre el trabajo en domicilio, 1996 (n.º 184)." Consultada en octubre de 2024: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

2. La presente Recomendación se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior párrafo 1.

II. DISPOSICIONES GENERALES

3.

- (a) Todo Miembro debería, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domicilio a que se refiere el artículo 3 del Convenio.
- (b) En la medida de lo posible, al definirse y aplicarse dicha política nacional, debería recurrirse a órganos tripartitos o a organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- (c) Si no hay organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio u organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio, la autoridad o las autoridades a que se refiere el anterior subpárrafo 1) deberían adoptar medidas apropiadas para que esos trabajadores y esos empleadores tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre dicha política nacional y sobre las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla.

4. Se deberían recopilar y mantener actualizadas informaciones precisas, incluidos datos desglosados por sexo, acerca de la extensión y las características del trabajo a domicilio, que sirvan de base a la política nacional en materia de trabajo a domicilio y a las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla. Esas informaciones deberían publicarse y ponerse a disposición del público.

5.

- (a) Al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales.
- (b) Debería constar en dicha información, en particular:
 - (i) el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario;
 - (ii) la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo;
 - (iii) el tipo de trabajo que deberá realizarse.

III. CONTROL DEL TRABAJO A DOMICILIO

6. La autoridad nacional y, cuando proceda, la autoridad regional, local o sectorial competente, deberían disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilizan esos empleadores. Dicha autoridad debería indicar a los empleadores las informaciones que deberían facilitarle o tener a su disposición con ese fin.

7.

- (a) El empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez.
- (b) El empleador debería llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo.
- (c) El empleador debería llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique:
 - (i) el plazo fijado para su realización;
 - (ii) la tasa de remuneración;

- (iii) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes;
 - (iv) las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;
 - (v) la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago.
- (d) Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro a que se refiere el anterior subpárrafo 3).
8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.
9. En caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

IV. EDAD MÍNIMA

10. La legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio.

V. DERECHO DE SINDICACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

11. Las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos:
- (a) al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan y a participar en las actividades de esas organizaciones;
 - (b) al ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a domicilio a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales,
- deberían ser identificados y suprimidos.
12. Deberían adoptarse medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio.

VI. REMUNERACIÓN

13. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
- 14.
- (a) Las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante:
 - (i) decisiones de la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio o, cuando estas últimas no existen, con representantes de esos trabajadores y de esos empleadores;
 - (ii) otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local.

- (b) Cuando las tasas de remuneración no se fijan por uno de los medios que se indican en el anterior subpárrafo 1), dichas tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador.
15. Para un trabajo determinado que se pague a destajo, la tasa de remuneración aplicada al trabajador a domicilio debería ser comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador o, cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondientes.
16. Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por:
- (a) los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos;
 - (b) el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares.
- 17.
- (a) La legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.
 - (b) La legislación nacional debería garantizar que las deducciones se determinen según criterios preestablecidos y debería proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados.
 - (c) Los trabajadores a domicilio deberían ser pagados a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes.
18. Cuando se utiliza un intermediario, se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración debida al trabajador a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.
20. Los empleadores deberían tener la obligación de:
- (a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;
 - (b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;
 - (c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.
21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:
- (a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;
 - (b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.
- 22.
- (a) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

- (b) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

VIII. HORAS DE TRABAJO, PERÍODOS DE DESCANSO Y LICENCIAS

- 23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.
- 24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

IX. SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- 25. Los trabajadores a domicilio deberían recibir protección en materia de seguridad social. Esta protección podría otorgarse mediante:
 - (a) la extensión de los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio;
 - (b) la adaptación de los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio; o
 - (c) la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio.
- 26. La legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

X. PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- 27. Los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de la misma protección que los otros trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo.

XI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- 28. La autoridad competente debería asegurarse de que existen mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador.

XII. PROGRAMAS RELATIVOS AL TRABAJO A DOMICILIO

- 29.
 - (a) Todo Miembro, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería promover y apoyar programas que:
 - (i) informen a los trabajadores a domicilio acerca de sus derechos y de los tipos de asistencia que pueden recibir;
 - (ii) contribuyan a concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio;

- (iii) faciliten la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas;
 - (iv) proporcionen a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para dirigir y negociar) y su productividad, así como ampliar sus posibilidades de empleo y su capacidad para obtener ingresos;
 - (v) ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias;
 - (vi) mejoren la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad;
 - (vii) faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento;
 - (viii) faciliten el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños;
 - (ix) contribuyan al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida.
- (b) Debería garantizarse que los trabajadores a domicilio de las zonas rurales tengan acceso a estos programas.
- (c) Deberían adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.

XIII. ACCESO A LA INFORMACIÓN

30. Siempre que sea factible, la información relativa a los derechos y a la protección de los trabajadores a domicilio y a las obligaciones de los empleadores con respecto a ellos, así como los programas a los que se refiere el párrafo 29, deberían facilitarse en los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

#RATIFY
C177

 **HomeNet**
INTERNATIONAL

www.homenetinternational.org

 /HomeNetInt  /HomeNetInt