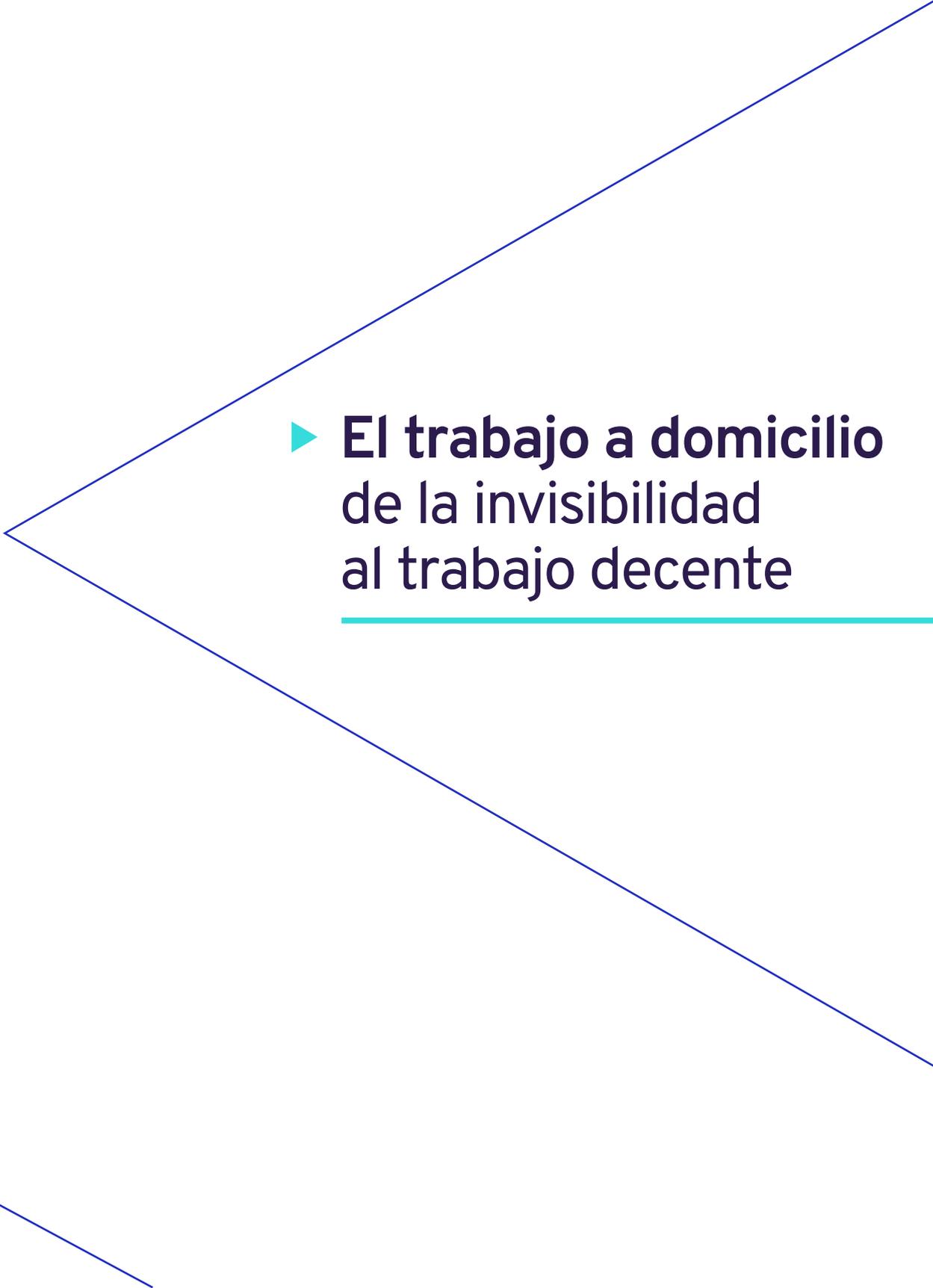




Organización  
Internacional  
del Trabajo

## ► El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente



- 
- ▶ **El trabajo a domicilio de la invisibilidad al trabajo decente**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*

Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2022

ISBN 978-92-2-035618-0 (PDF web)

trabajo a domicilio / trabajo decente / COVID-19 / a nivel de una rama de actividad / teletrabajo / sector terciario

13.02.2

Publicado también en inglés: *Working from home: From invisibility to decent work*, ISBN 978-92-2-033710-3 (impreso), ISBN 978-92-2-033709-7 (PDF web), Ginebra, 2021.

*ILO Cataloguing in Publication Data*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns).

---

Impreso en Suiza



©iStock/pictafolio

# Índice

---

## ► Índice

---

Resumen ejecutivo	8
<b>► Capítulo 1. Introducción</b>	<b>16</b>
1.1 ¿Qué es el trabajo a domicilio? ¿Qué es el trabajo basado en el domicilio	19
1.2 Género y trabajo a domicilio	25
1.3 Objetivo y estructura del informe	26
<b>► Capítulo 2. Datos cuantitativos sobre el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio</b>	<b>30</b>
2.1 La dificultad de aislar el trabajo a domicilio en las estadísticas	33
2.2 Identificación del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio en las encuestas de población activa	38
2.3 Datos mundiales de trabajadores establecidos en el domicilio	42
2.4 Probables e identificados trabajadores a domicilio	62
2.5 El trabajo desde casa y la pandemia de COVID-19	68
2.6 Conclusión	70
Anexo 1. Encuestas incluidas en el capítulo 2	74
Anexo 2. Clasificación de países/territorios por grupo de ingresos	77
Anexo 3. Clasificación de los países/territorios por región	79
Anexo 4. Identificación de los trabajadores a domicilio mediante encuestas de población activa	81
<b>► Capítulo 3. El trabajo a domicilio en la producción de bienes: el sistema de subcontratación</b>	<b>84</b>
3.1 La larga historia del trabajo a domicilio	88
3.2 El trabajo industrial a domicilio contemporáneo	92
3.3 Una forma flexible de producción	99
3.4 Resumen	107
<b>► Capítulo 4. El trabajo a domicilio en los servicios: mecanógrafos, <i>turkers</i> y teletrabajadores</b>	<b>112</b>
4.1 Mecanógrafos: el primer trabajo de servicios a domicilio	115
4.2 <i>Turkers</i> : el trabajo a domicilio en plataformas digitales	119
4.3 Teletrabajadores	129
4.4 Conclusión	133

► <b>Capítulo 5. Condiciones laborales de los trabajadores a domicilio</b>	<b>138</b>
5.1 Ocupaciones e ingresos	141
5.2 Ingresos y horas	147
5.3 Tiempo de trabajo	152
5.4 Conciliación de la vida laboral y personal: las relaciones entre las esferas laboral y familiar	156
5.5 El trabajo basado en el domicilio y el trabajo infantil	168
5.6 Protección social	170
5.7 Organización y representación	173
5.8 Seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores a domicilio	175
5.9 Formación y perspectivas profesionales de los trabajadores a domicilio	178
5.10 Conclusión	181
► <b>Capítulo 6. Protecciones jurídicas para los trabajadores a domicilio</b>	<b>186</b>
6.1 La adopción de las normas de la OIT sobre el trabajo a domicilio	190
6.2 Trabajadores a domicilio, empleadores e intermediarios: ámbito de aplicación del Convenio núm. 177	191
6.3 Adopción de una política nacional sobre el trabajo a domicilio	193
6.4 La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva	199
6.5 Erradicación del trabajo infantil	203
6.6 Seguridad y salud en el trabajo	204
6.7 Tiempo de trabajo	208
6.8 Remuneración	211
6.9 Terminación de la relación de trabajo	215
6.10 Seguridad social y protección de la maternidad	217
6.11 Acceso a formación	218
6.12 Medidas de supervisión y control	219
6.13 Resumen	226
► <b>Capítulo 7. En pro del trabajo decente para los trabajadores a domicilio</b>	<b>242</b>
7.1 Introducción	244
7.2 Actuación y gobernanza internacional	246
7.3 La importancia de la representación: organizaciones de trabajadores y cooperativas, organizaciones de empleadores y diálogo social	251
7.4 El cometido de los Gobiernos	260
7.5 Conclusión	274
► <b>Bibliografía</b>	<b>282</b>
► <b>Agradecimientos</b>	<b>284</b>

## Gráficos

1.1	Modalidades de trabajo desde casa: distinción entre trabajadores establecidos en el domicilio, trabajadores a domicilio y teletrabajadores	23
2.1	De la CISE-93 a la CISO-18: avances en la identificación de los trabajadores a domicilio en las encuestas de población activa	36
2.2.	Porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio, 2019	43
2.3	Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo, 2019	44
2.4	Porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo, 2019	44
2.5	Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo y por grupo de países según el nivel de ingresos (%), 2019	45
2.6	Porcentaje de mujeres y hombres que trabajan desde casa, 2019	47
2.7.	Porcentaje de trabajadores establecidos y no establecidos en el domicilio que son mujeres, por situación en el empleo y grupo de países según el nivel de ingresos, 2019	48
2.8.	Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo y género (%), 2019	49
2.9	Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, trabajadores no establecidos en el domicilio, trabajadores a domicilio y asalariados no establecidos en el domicilio, por sector y región (%), 2019	50
2.10	Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio, por nivel educativo y por grupo de países según el nivel de ingresos (%), 2019	52
2.11	Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores domicilio, por número de horas semanales trabajadas y por género (%), 2019	54
2.12	Proporción de trabajadores establecidos en el domicilio en el empleo informal en países de bajos y medianos ingresos (excluida China), por región (%), 2019	57
2.13	Porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio, por situación de discapacidad, países seleccionados	59
2.14	Porcentaje de niños que trabajan, por presencia en el hogar de trabajadores adultos establecidos en el domicilio, países seleccionados	61
2.15	Efecto de la adición de los probables trabajadores a domicilio al número total de trabajadores a domicilio identificados, México, Argentina e India	63
2.16	Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por género (%), Argentina, México e India	64
2.17	Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por grupo de edad (%), Argentina, México e India	65
2.18	Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por categorías de horas semanales (en porcentajes), Argentina, México e India	66
2.19	Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por ocupación (%), Argentina, México e India	67
2.A.1	Estimación de los trabajadores establecidos en el domicilio y de los trabajadores a domicilio mediante encuestas de población activa	81
2.A.2	Combinación de variables para estimar el número de trabajadores a domicilio en la Argentina y México	82
2.A.3	Combinación de variables para estimar el número de trabajadores a domicilio en la India	83
3.1	Precio real por m <sup>2</sup> de todas las prendas de vestir importadas en los Estados Unidos (en dólares EE. UU.), 1989-2019	96
3.2	Cadenas de subcontratación en la industria de la confección de Turquía	97
3.3	Principal razón aducida por las empresas para contratar trabajadores a domicilio, Indonesia, 2015	102
3.4	Dificultades asociadas a la subcontratación de trabajadores a domicilio, empresas de Indonesia, 2015	103
4.1	Ejemplo de tarea de verificación y validación	120
4.2	Espectro de dependencia entre los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo establecidos en el domicilio	124

4.3	Crecimiento del volumen de proyectos en las plataformas digitales de trabajo en línea, mayo de 2016 a septiembre de 2020	125
4.4	Distribución geográfica de los trabajadores de plataformas según los servicios prestados	126
5.1	Estructura ocupacional del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio	141
5.2	Densidad de ingresos en la India, México y el Reino Unido (ingresos totales)	144
5.3	Densidad de ingresos por hora: la India, México y el Reino Unido	148
5.4	Promedio de horas trabajadas por semana y su coeficiente de variación	152
5.5	Brecha salarial de género entre asalariados, por lugar de trabajo	162

## Cuadros

3.1	Ejemplos de remuneración a destajo por diferentes actividades de trabajo a domicilio en Indonesia, 2015	101
4.1	Alcance y tipos de control del tiempo de trabajo	128
5.1	Los trabajadores a domicilio y sus ingresos	142
5.2	Ingresos de los trabajadores a domicilio según los estudios de casos	145
5.3	Descomposición de la diferencia de ingresos de los trabajadores a domicilio	147
5.4	Análisis de regresión: penalización a los trabajadores a domicilio	149
5.5	Ajuste de reponderación demográfica de los ingresos	150
5.6	Satisfacción con las horas de trabajo	155
5.7	Proporción de mujeres en el trabajo basado en el domicilio y en el trabajo a domicilio	157
5.8	Regresiones probit para mujeres adultas (India)	159
5.9	Regresiones probit para mujeres adultas (Brasil)	160
5.10	Probit del trabajo infantil (India y México)	169
5.11	Acceso a la protección social	172
5.12	Ausencia del trabajo por razones de enfermedad	177
7.1	Puntos clave para la acción internacional	250
7.2	Lista de control de la observancia elaborada por la APINDO	256
7.3	Puntos clave para mejorar la representación, la voz y la negociación	259
7.4	Medidas de política claves para los Gobiernos	272

## Recuadros

1.1	Debate y definición del trabajo a domicilio: Convenio núm. 177	19
2.1	Trabajadores de plataformas digitales: ¿cuántos hay?	37
2.2	Cinco tipos de preguntas utilizadas en las encuestas para identificar a los trabajadores que trabajan en casa	40
3.1	Gestión de las relaciones de subcontratación con los trabajadores a domicilio en Estambul, 2019	105
4.1	Internacional: las trabajadoras a domicilio y la tecnología de la información	117
4.2	Trabajo administrativo a domicilio: el resurgimiento de los debates jurídicos	118
5.1	La COVID-19 y el teletrabajo	166
6.1	Características principales del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo	196
6.2	Convenios colectivos del sector del calzado en la Riviera del Brenta (Véneto, Italia)	201
6.3	Normas de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores a domicilio en Marruecos	205
6.4	Lucha contra el ciberacoso en el trabajo a domicilio	207
6.5	Australia: la observancia de los derechos de los trabajadores a domicilio en las cadenas de suministro	224
7.1	Mejora de las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio en la cadena de suministro de Pentland Brands	249
7.2	Orientaciones de la OIE sobre el teletrabajo en tiempos de COVID-19	257
7.3	Fijación de la remuneración a destajo para los trabajadores a domicilio	263
7.4	Tailandia: disposiciones jurídicas para garantizar la observancia de los derechos de los trabajadores a domicilio	266

## ► Resumen ejecutivo

**Con la propagación de la pandemia de COVID-19 en 2020, gran parte de la población ocupada mundial ha pasado a trabajar desde sus casas, uniéndose a cientos de millones de otros trabajadores que llevaban decenios haciéndolo.**

Aunque ha sido durante mucho tiempo una característica importante del mundo del trabajo, el hogar como lugar de trabajo rara vez se tiene en cuenta en el diseño de las instituciones que rigen el mercado de trabajo. El repentino aumento del trabajo a domicilio ha traído consigo la necesidad apremiante de valorar sus consecuencias, tanto para los trabajadores como para los empleadores. El presente informe tiene por objeto conocer mejor el trabajo a domicilio y proponer orientaciones sobre políticas que pueden allanar el camino hacia el trabajo decente para los trabajadores a domicilio tanto antiguos como nuevos.

### ¿Qué es el trabajo a domicilio?

La expresión trabajo a domicilio, tal como se define en el Convenio (núm. 177) y la Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, 1996, de la OIT, es «el trabajo que una persona [...], 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» (Convenio núm. 177, artículo 1). Esta definición es aplicable a menos que la 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». Cabe señalar asimismo que una persona no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del citado 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.

Este informe trata tres tipos diferentes de trabajo a domicilio:

- **El trabajo industrial** a domicilio, que se refiere a la producción de bienes llevada a cabo por los trabajadores a domicilio, ya sea como parte o en sustitución de la producción de la fábrica, pero también a la producción artesanal, como en la elaboración de artesanías;
- **El teletrabajo**, que se refiere a los trabajadores asalariados que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar su trabajo a distancia. De conformidad con el Convenio núm. 177, se limita a los teletrabajadores que trabajan desde sus casas (o en otro lugar de su elección) de manera regular o permanente, y
- **El trabajo en plataformas digitales** establecido en el domicilio, que se refiere a las tareas del sector de servicios realizadas por trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta o *crowdworkers* según las especificaciones del empleador o del intermediario, en situaciones en las que los trabajadores no tienen la autonomía e independencia económica para ser considerados trabajadores independientes de conformidad con la legislación nacional.

El trabajo a domicilio existe en todo el mundo. En los países de ingresos altos se asocia principalmente con el teletrabajo, pero también en esos países hay importantes bolsas de trabajo a domicilio en la industria manufacturera. Históricamente, el trabajo industrial a domicilio ha estado generalizado en Europa y América del Norte, pero el desplazamiento de la manufactura de uso intensivo de mano de obra a países en desarrollo en los últimos decenios ha traído consigo mucho trabajo industrial a domicilio. En todo el mundo en desarrollo, en particular en Asia, se pueden encontrar trabajadores a domicilio en las diferentes cadenas mundiales de suministro de las industrias de la confección, la electrónica y el menaje del hogar, pero también ocupan un lugar destacado en las cadenas nacionales de suministro.

## ¿Cómo se utiliza el trabajo a domicilio en la producción?

El trabajo a domicilio es habitual tanto en la producción de bienes como en la prestación de servicios. En el sector de los servicios existió durante todo el siglo XX, pero fue en la segunda mitad del siglo, con los avances de las TIC, cuando surgió con fuerza en una amplia gama de industrias, como los seguros, la banca y el turismo. En la década de los setenta algunos empleadores comenzaron a experimentar con el teletrabajo, lo que dio lugar a una pequeña pero constante proporción de teletrabajadores de oficina. El auge de las plataformas de trabajo digitales a partir de mediados de la primera década del siglo XXI también ha ampliado las oportunidades de trabajar desde casa. Muchos de los trabajos de servicios anunciados en las plataformas de trabajo digitales son realizados por trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta o *crowdworkers* ubicados en cualquier parte del mundo. Estos trabajos son similares a los trabajos industriales a domicilio, a saber, los trabajadores son remunerados por tarea o proyecto, y el trabajo se realiza según las especificaciones de un empleador o intermediario. La facilidad de subcontratar tareas a través de plataformas de trabajo digitales apunta a un aumento constante

de las oportunidades de trabajo a domicilio en los próximos decenios.

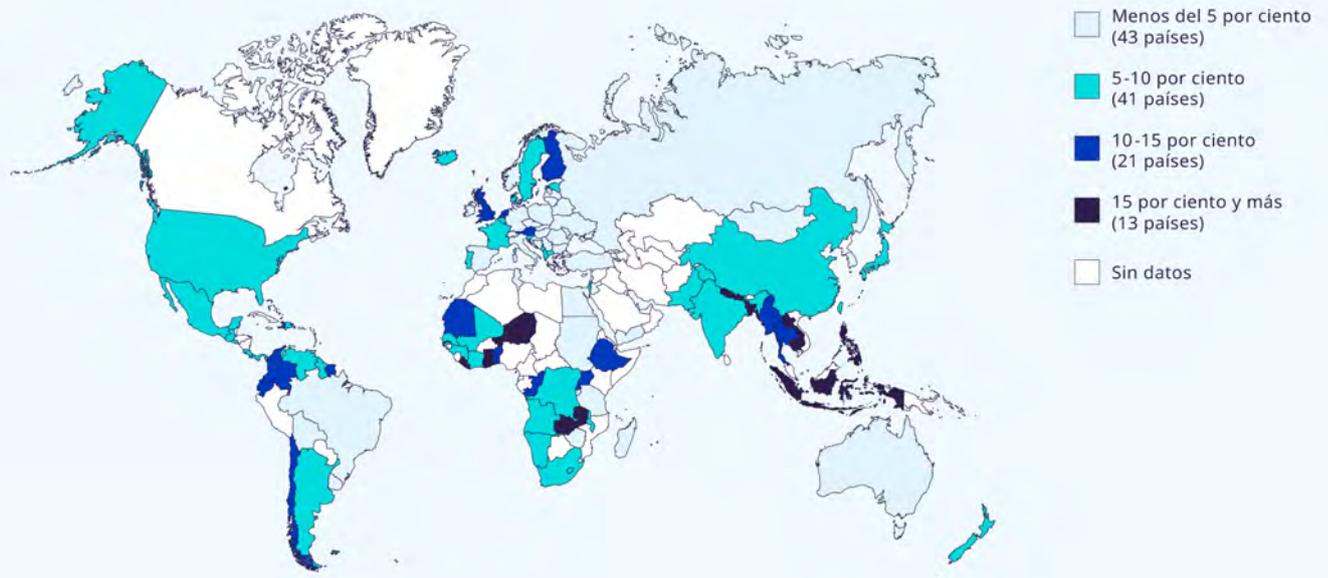
En el caso del trabajo industrial a domicilio y el trabajo en plataformas digitales establecido en el domicilio, el trabajo a domicilio representa una modalidad de producción muy flexible que permite a las empresas responder rápidamente a los cambios en la demanda de productos y reducir los costos. Lo encontramos siempre y cuando: a) el proceso de producción pueda fragmentarse en tareas diferenciadas, b) el capital necesario para la producción –máquinas de coser, ordenadores personales– sea accesible a un costo relativamente bajo, y c) haya una mano de obra disponible. La disponibilidad de esta mano de obra –a menudo mujeres que combinan el trabajo doméstico con las responsabilidades del hogar y el cuidado de otras personas– depende en gran medida de los roles de género tanto en el hogar como en la sociedad.

## ¿Cuántos trabajadores a domicilio hay?, ¿dónde viven?, ¿cuáles son sus características?

Los trabajadores a domicilio son un subgrupo de los trabajadores establecidos en el domicilio que, además de trabajar desde sus casas, se definen estadísticamente como trabajadores asalariados o contratistas dependientes. La OIT estima que en 2019 había en el mundo unos 260 millones de trabajadores establecidos en el domicilio, lo que representa el 7,9 por ciento del empleo mundial. Esta cifra corresponde a 2019, antes de que se iniciase la pandemia de COVID-19. Cuando se estimen las cifras totales para 2020, se espera que el número de trabajadores establecidos en el domicilio supere con creces las cifras de 2019.

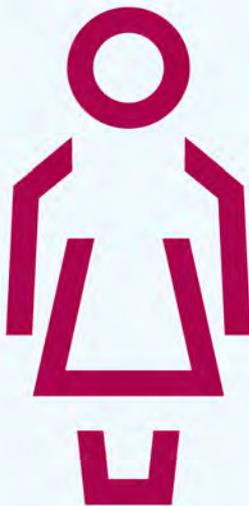
En la mayoría de los países sobre los que se dispone de datos, los trabajadores establecidos en el domicilio constituían menos del 10 por ciento de todas las personas empleadas, pero en 13 países representaban más del 15 por ciento de la fuerza de trabajo. En Asia y el Pacífico se encuentra cerca del 65 por ciento (más de 166 millones) de todos los trabajadores establecidos en el domicilio del mundo (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio, 2019



**Fuente:** Los cálculos de la OIT se basan en encuestas de hogares de 118 países.

11,5 %



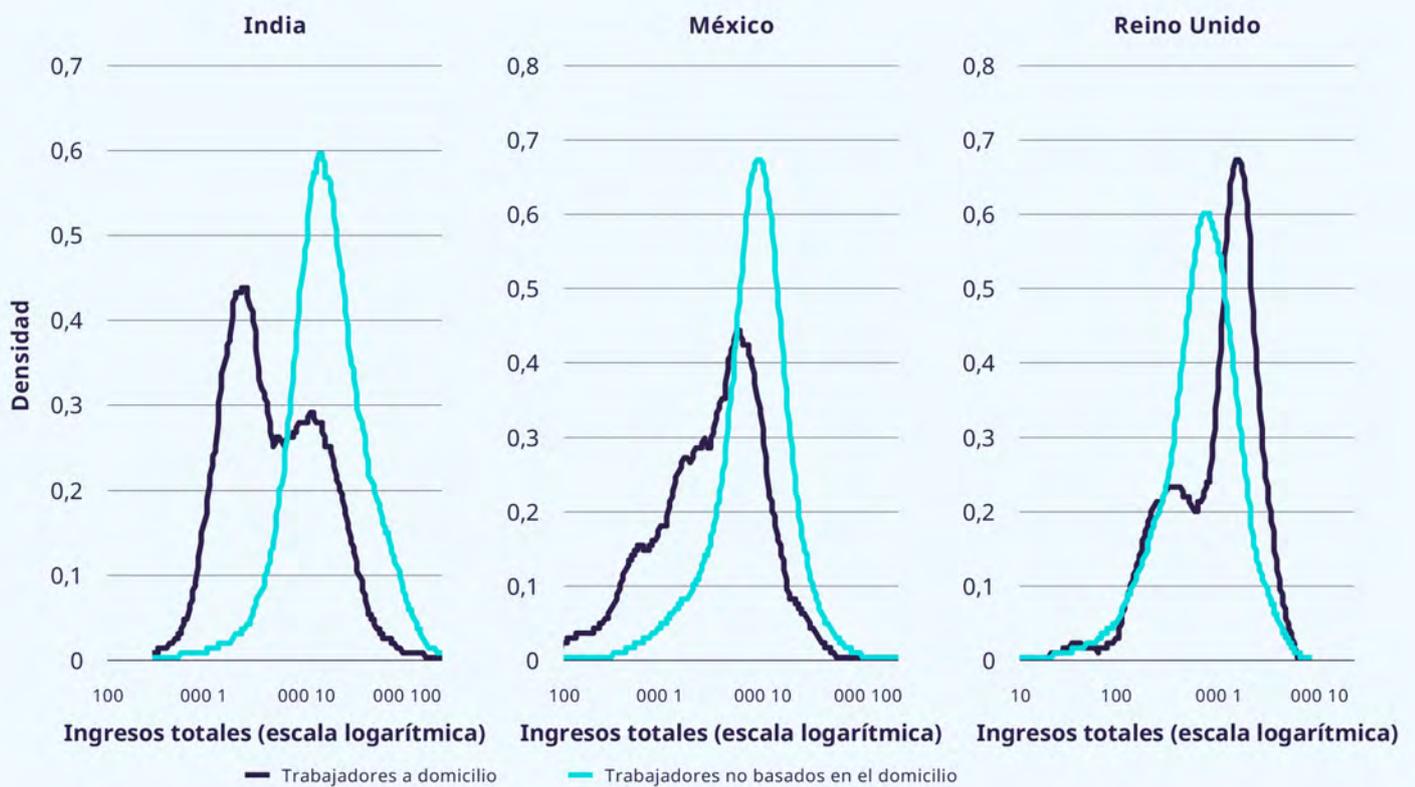
5,6 %



En los países de ingresos bajos y medianos, la mayoría de los trabajadores establecidos en el domicilio eran trabajadores por cuenta propia, pero en los países de ingresos altos, los trabajadores asalariados integraban el grupo más numeroso. Estas variaciones no son sorprendentes dadas las diferencias ocupacionales entre los países según su nivel de desarrollo económico. Si bien las ocupaciones directivas, profesionales y técnicas constituían el 53 por ciento del empleo total en los países de ingresos altos, los porcentajes correspondientes en los países de ingresos medianos y bajos eran del 31 y del 12 por ciento, respectivamente.

La mayoría de los trabajadores establecidos en el domicilio son mujeres. Según estimaciones de la OIT, en 2019 trabajaban desde sus casas 147 millones de mujeres y 113 millones de hombres, y las mujeres representaban el 56 por ciento de todos los trabajadores establecidos en el domicilio. La propensión de las mujeres a trabajar desde el hogar (11,5 por ciento) es mucho mayor que la de los hombres (5,6 por ciento).

► **Gráfico 2. Densidad de ingresos en la India, México y el Reino Unido (ingresos totales)**



**Nota:** El grupo de comparación en color turquesa es el de los trabajadores no establecidos en el domicilio, que se refiere a todos los trabajadores que no trabajan desde casa, incluidos los trabajadores independientes y los empleadores.

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey, 2018; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018).

Como tiene lugar en las casas, no es sorprendente que el trabajo a domicilio sea una modalidad de producción con una marcada dimensión de género. Las mujeres de todo el mundo siguen soportando la carga del trabajo de cuidados no remunerado y algunas recurren al trabajo a domicilio como forma de combinar las responsabilidades de cuidados con las oportunidades de obtener ingresos remunerados, aunque a menudo ello se traduzca en una prolongación de la jornada laboral. A pesar de ello, la oportunidad de trabajar desde el hogar es bien recibida por las mujeres y los hombres que buscan flexibilidad, pero también por los trabajadores con discapacidad que, de otro modo, podrían tener menos oportunidades de trabajo remunerado.

### ¿Qué ventajas tiene el trabajo a domicilio? ¿Cuáles son los riesgos?

Los trabajadores a domicilio son una categoría heterogénea que integran desde los empobrecidos trabajadores industriales a domicilio hasta los teletrabajadores muy calificados, pero tanto unos como otros deben lidiar con las complicaciones que conlleva esta modalidad de trabajo.

En el gráfico 2 se puede observar la distribución de los ingresos de los trabajadores a domicilio (en negro) y de los que trabajan fuera del hogar (en azul) en tres países, la India, México y Reino Unido. Los gráficos muestran un pico más bajo que corresponde a los trabajadores cuyo salario es inferior al salario medio, a saber, los trabajadores industriales a domicilio que enrollan bidis (cigarrillos) en la India, que producen artesanías en México o que cosen prendas de vestir en el Reino Unido. El pico más alto se refiere a los teletrabajadores profesionales y directivos que ganan considerablemente más que el salario medio del Reino Unido y cerca del promedio de la India y México.

Sin embargo, cuando se toman en consideración factores como la educación, la edad y la ocupación, se observa una penalización del trabajo a domicilio en casi todos los países, incluso entre las profesiones que requieren más calificaciones. Los trabajadores a domicilio ganan un 13 por ciento menos que los trabajadores que no están establecidos en el domicilio en el Reino Unido, un 22 por ciento menos en los Estados Unidos, un 25 por ciento menos en Sudáfrica, y alrededor de la mitad en la Argentina, India y México. Solo en Italia se observa una ligera variación favorable a los trabajadores a domicilio, que desaparece cuando se toman en consideración las horas trabajadas.

La flexibilidad de horarios es una razón importante por la que los trabajadores eligen trabajar desde casa, y quizás su mayor ventaja. Los trabajadores a domicilio trabajan en promedio menos horas al día que los que trabajan fuera de casa, pero sus horas son más inciertas. En el caso de los trabajadores industriales a domicilio y los trabajadores de plataformas digitales, los días de poco o ningún trabajo pueden ir seguidos de periodos de trabajo intenso. Para los teletrabajadores, la principal preocupación es el desdibujamiento de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal y familiar.

Existen importantes lagunas en la protección social de los trabajadores industriales a domicilio y los trabajadores de plataformas digitales establecidos en el domicilio. En algunos casos, aunque están cubiertos por la legislación relativa a la seguridad social, la ley no se les aplica. En otros casos, están clasificados como trabajadores autónomos y, por lo tanto, no están cubiertos por una legislación específica. El análisis determinó que, en algunos países, se observa una brecha en la cobertura de la protección social cercana a los 40 puntos porcentuales respecto de la de aquellas personas que trabajan fuera del hogar.

En lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, los riesgos más acuciantes se derivan de la manipulación de herramientas, sustancias químicas o productos (por ejemplo, pegamento para zapatos) que rara vez se adapta al hogar y se lleva a cabo sin equipos de protección personal y sin formación en prácticas seguras. El riesgo es mayor ya que el trabajo no solo afecta al trabajador a domicilio, sino también a otros miembros del hogar. Para los trabajadores de las plataformas digitales, un riesgo añadido lo conlleva el proceso de moderación de contenidos, a saber, la selección de materiales digitales en busca de contenidos violentos o pornográficos. Los teletrabajadores, al igual que los demás trabajadores a domicilio, también se enfrentan a riesgos ergonómicos que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos, así como riesgos psicosociales debido al aislamiento social.

La organización es un desafío de larga data para los trabajadores industriales a domicilio. Muchos trabajadores a domicilio no se identifican como trabajadores, no conocen sus derechos legales y trabajan aislados en sus casas. Los trabajadores a domicilio en plataformas de trabajo digitales se enfrentan a los retos añadidos que comporta la dispersión geográfica. En algunos países existen impedimentos legales para la formación de sindicatos entre los trabajadores a domicilio, por ejemplo, porque han sido clasificados como trabajadores autónomos o porque su categoría profesional no está incluida en el código del trabajo.

Los trabajadores a domicilio tienen menos acceso a la formación, lo que puede afectar a sus perspectivas de carrera. Los datos revelan que es menos probable que los teletrabajadores aprovechen las oportunidades de formación y que hay pocas oportunidades de formación para los trabajadores industriales a domicilio. En el caso de los trabajadores de las plataformas digitales, la formación es informal y suele llevarse a cabo por iniciativa propia y a su propio cargo.

Un último riesgo importante del trabajo a domicilio es el elevado nivel de informalidad. En los países de ingresos bajos y medianos, casi todos los trabajadores establecidos en el domicilio (90 por ciento) trabajaban de manera informal. El trabajo industrial a domicilio también se asocia con un mayor trabajo infantil, incluso en el caso de los niños menores de 14 años.

## En pro del trabajo decente para los trabajadores a domicilio

El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 que lo acompaña promueven la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados y, por lo tanto, tienen el objetivo no declarado de promover la transformación del trabajo a domicilio en una fuente de trabajo decente. Muchos países de todo el mundo tienen una legislación, a veces complementada con convenios colectivos, que aborda los diferentes déficits de trabajo decente relacionados con el trabajo a domicilio. No obstante, solo trece Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 177 y pocos tienen una política integral para el trabajo a domicilio. A menudo, las medidas adoptadas ofrecen solo respuestas parciales.

Reviste especial relevancia para todos los trabajadores a domicilio el asegurar que disfruten efectivamente de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Además, es necesario combatir la informalidad, en particular entre los trabajadores industriales a domicilio y los trabajadores a domicilio de las plataformas digitales. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) proporciona orientaciones sobre las políticas que pueden adoptar los Estados Miembros para fomentar la formalización. Por su parte, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) proporciona orientaciones a los Estados Miembros encaminadas a garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo, ayudando a mitigar el riesgo de una clasificación errónea.

El trabajo industrial a domicilio y la pobreza que suele rodearlo requieren una acción política concertada en todos los frentes, comenzando por aumentar la visibilidad del trabajo, ampliar las protecciones jurídicas, mejorar el cumplimiento y hacer que los trabajadores a domicilio conozcan sus derechos. Los contratos escritos también son fundamentales para la aplicación de la legislación. Se pueden establecer tarifas justas por pieza mediante estudios de tiempo y movimiento que ayuden a determinar el tiempo estándar necesario para una tarea específica y a evaluar cuánto debería pagarse por el número correspondiente de horas de trabajo. Junto con las medidas para evitar plazos excesivamente cortos, las tarifas justas por pieza ayudan a imponer límites al tiempo de trabajo y a mitigar la incidencia del trabajo infantil en el trabajo a domicilio. El trabajo infantil también puede reducirse ofreciendo transferencias en efectivo o en especie a las familias pobres como incentivo para que los niños asistan a la escuela. Hay ejemplos de Gobiernos e interlocutores sociales que interactúan con los trabajadores a domicilio en la aplicación de medidas prácticas para mejorar la seguridad y la salud en sus espacios de trabajo.

En el caso de los trabajadores a domicilio de las plataformas digitales, el carácter transfronterizo de sus actividades plantea cuestiones particulares sobre el derecho aplicable. Además, hay algunos aspectos relacionados con la actividad normativa que requieren atención, como velar por que los contratos (condiciones de los acuerdos de servicios) se redacten en un lenguaje comprensible, y utilizar los datos generados por la actividad laboral para vigilar las condiciones de trabajo. Los estudios de tiempo y movimiento para establecer salarios justos pueden aplicarse al trabajo en las plataformas. Las plataformas también pueden trabajar con los Gobiernos en la elaboración de soluciones para combatir los efectos psicosociales derivados de la labor de moderación de contenidos.

En el caso de los teletrabajadores, las personas encargadas de formular las políticas deberían prestar una atención especial a la aplicación de la ley, entre otras cosas mediante la mejora del conocimiento que tiene este grupo de trabajadores de la legislación. Debe velarse en especial por la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores asalariados que desempeñan tareas similares desde las instalaciones de los empleadores. Dados los posibles riesgos de aislamiento social, también es necesario adoptar medidas específicas que mitiguen los riesgos psicosociales. La introducción de un «derecho a la desconexión» es una importante medida de política dirigida a limitar el tiempo de trabajo y a respetar los límites entre la vida laboral y la vida privada.

Los miembros de los servicios de inspección del trabajo deben contar con una formación específica sobre el trabajo a domicilio y sobre el cumplimiento de las protecciones. Además, todos los trabajadores a domicilio deberían beneficiarse de la cobertura de la seguridad social y tener acceso a una formación que pueda aumentar su productividad, sus oportunidades de empleo y su capacidad de generar ingresos. Por último, la prestación de unos buenos servicios de guardería es importante para todos los trabajadores a domicilio, incluidos los trabajadores industriales a domicilio, ya que impulsa su productividad y apoya la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, contribuyendo a romper el ciclo de la pobreza.

Los Gobiernos desempeñan un papel destacado en garantizar la protección de los derechos de los trabajadores a domicilio, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y, cuando existen, con las asociaciones de trabajadores a domicilio y de sus empleadores. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores también tienen una función decisiva que desempeñar, entre otras cosas mediante la adopción de iniciativas de sensibilización y la participación en la negociación colectiva. Los éxitos logrados por las asociaciones y las cooperativas de trabajadores a domicilio muestran cómo esos grupos pueden mejorar las condiciones de trabajo y la vida de sus trabajadores. Las empresas líderes de las cadenas mundiales de suministro también pueden contribuir significativamente a la aplicación de iniciativas privadas de cumplimiento dirigidas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio.

Cuando, de un día para otro, el mundo fue brutalmente golpeado por la pandemia de COVID-19, gran número de trabajadores empezaron a trabajar desde sus casas tanto para conservar sus empleos como para mantenerse. No hay duda de que el trabajo a domicilio va a ganar importancia en los próximos años. Por lo tanto, ha llegado el momento de que los Gobiernos, con la colaboración de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, presten atención a las orientaciones que ofrecen el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 y trabajen juntos para garantizar que todos los trabajadores a domicilio –tanto los que están tejiendo ratán en Indonesia, fabricando manteca de *karité* en Ghana, etiquetando fotos en Egipto, cosiendo máscaras en el Uruguay o teletrabajando en Francia– pasen de la invisibilidad al trabajo decente.

1

# Introducción



**El trabajo  
a domicilio**  
existe desde hace

**siglos**

y sigue siendo

importante  
**hoy**

En la primavera boreal de 2020, cuando se impusieron medidas de confinamiento en todo el mundo para impedir la propagación de la pandemia de COVID-19, gran parte de los trabajadores –se calcula que casi uno de cada cinco– pasó a trabajar desde casa.<sup>1</sup> Muchas organizaciones que nunca habían contemplado tal posibilidad, empezaron a establecer un régimen de teletrabajo para el personal, y los trabajadores adaptaron rápidamente su vida laboral y familiar para asumir el reto. El resultado de lo que ha dado en llamarse «el gran experimento del trabajo desde casa» será objeto de investigación durante años, pero si algo parece claro es que el trabajo a domicilio adquirirá mayor relevancia en el futuro.

A medida que estudiamos la tendencia a trabajar cada vez más desde casa, sobre todo entre los trabajadores de oficina más calificados que han adoptado esta práctica, no debemos perder de vista a las muchas otras personas que trabajan desde su hogar, en todo el mundo, en diversas ocupaciones. El trabajo a domicilio existe desde hace siglos y sigue siendo importante. Según estimaciones de la OIT, antes de la crisis de la COVID-19 había aproximadamente en el mundo 260 millones de trabajadores que desempeñaban su actividad laboral en el domicilio, lo que representa el 7,9 por ciento del empleo mundial. Dentro de este grupo se encuentran los «trabajadores a domicilio», esto es, mujeres y hombres que realizan un trabajo remunerado desde casa conforme a las especificaciones de un empleador o intermediario. Algunos de ellos son teletrabajadores que trabajan a distancia de forma continua, pero también hay muchos que participan en la producción de bienes que no pueden automatizarse (como el bordado, la artesanía, el ensamblaje electrónico) o que prestan servicios (como la tramitación de reclamaciones de seguros, la corrección de textos o la anotación de datos para el entrenamiento de sistemas de inteligencia artificial).

El trabajo a domicilio está presente en todo el mundo. En los países de ingresos altos se asocia principalmente con el teletrabajo, aunque también en esos países hay importantes bolsas de trabajo a domicilio en la industria manufacturera. A lo largo de la historia, ese trabajo «industrial» a domicilio fue un fenómeno frecuente en Europa y América del Norte, pero la deslocalización de la industria manufacturera intensiva hacia países en desarrollo durante los últimos decenios ha llevado consigo buena parte del trabajo industrial a domicilio. En todo el mundo en desarrollo, y especialmente en Asia, se pueden encontrar

trabajadores a domicilio en los eslabones más bajos de las cadenas mundiales de suministro de las industrias de la confección, la electrónica y los artículos para el hogar, pero también ocupan un lugar destacado en las cadenas nacionales de suministro.

En el sector de los servicios surgió por primera vez el trabajo a domicilio durante la década de los cincuenta, cuando las mecanógrafas preparaban los sobres de la correspondencia con las datos de los destinatarios, y luego se extendió a otras tareas que podían fragmentarse y subcontratarse a domicilio en diversas ramas de actividad, como los seguros, la banca y el turismo. Los avances en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) impulsaron a algunos empresarios a experimentar con el teletrabajo, lo que dio lugar a una pequeña pero constante proporción de «teletrabajadores» no manuales para los que su casa era el lugar de trabajo habitual. El auge de las plataformas de trabajo digitales a partir de mediados del primer decenio del siglo XXI también ha ampliado las oportunidades de trabajar desde casa. Muchos de los servicios solicitados en las plataformas de trabajo digitales se encomiendan a trabajadores en régimen de externalización abierta (*crowdworkers*) ubicados en cualquier parte del mundo. Estos encargos son similares a los trabajos industriales a domicilio, a saber, se remunera a los trabajadores por tarea o proyecto, y el trabajo se realiza según las especificaciones de un empleador o intermediario. La facilidad de subcontratar tareas a partir de plataformas de trabajo digitales pronostica un aumento constante de las oportunidades de trabajo a domicilio en los próximos decenios.

Este informe se centra en el trabajo a domicilio, tal como se define en el Convenio (núm. 177) y la Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, 1996. Aunque hace 25 años que se adoptaron estas normas de la OIT, muchos países siguen excluyendo a los trabajadores a domicilio de determinadas disposiciones de la legislación laboral, y la aplicación de los instrumentos legislativos, allí donde estos existen, es deficiente. Ante la evidencia de continua lucha por mejorar los derechos y las condiciones laborales de quienes trabajan en casa, y en vista del renovado interés por el trabajo a domicilio como consecuencia de la pandemia de COVID-19, es hora de volver a examinar la naturaleza y la evolución del trabajo a domicilio –de sus formas antiguas a las más novedosas–, así como sus dificultades y las posibles vías para lograr un trabajo decente.

## ► 1.1 ¿Qué es el trabajo a domicilio? ¿Qué es el trabajo basado en el domicilio

**En el presente informe se adopta la definición jurídica de «trabajo a domicilio» recogida en el Convenio (núm. 177), a saber: «el trabajo que una persona [...] 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» (artículo 1).**

Esta definición es aplicable a menos que la 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». Por otra parte, las personas que solo realizan ocasionalmente su trabajo por cuenta ajena en su domicilio,

en lugar de hacerlo en sus lugares de trabajo habituales, no son trabajadores a domicilio en el sentido del Convenio citado. Tampoco lo son los trabajadores familiares no remunerados que pueden prestar asistencia en las actividades de trabajo a domicilio (véase el recuadro 1.1).

### ► Recuadro 1.1 Debate y definición del trabajo a domicilio: Convenio núm. 177

La definición del trabajo a domicilio, su alcance y las medidas de protección de los trabajadores a domicilio fueron objeto de debate en las 82.a y 83.a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1995 y 1996, que se concretaron en la adopción del Convenio (núm. 177) y la Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, 1996.

En el Convenio núm. 177 se define el trabajo a domicilio como «el trabajo que una persona [...] 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» (artículo 1).

El elemento central de esta definición se refiere al lugar de trabajo. En la mayoría de los casos, el trabajo a domicilio se realiza en el hogar del trabajador, pero también puede tener lugar en la calle, en espacios de trabajo compartidos o en otros locales elegidos por el trabajador. Durante los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo se presentó una enmienda para excluir los lugares que están bajo el control y la dirección del empleador. Sin embargo, dado que en algunos sectores, como la agricultura o la minería, los trabajadores y sus familias pueden residir en recintos proporcionados por el empleador, la propuesta que finalmente prevaleció fue la de excluir únicamente el lugar de trabajo del empleador.

La prestación de trabajo a cambio de una remuneración no fue objeto de debates específicos antes de la adopción de las normas sobre el trabajo a domicilio por la Conferencia Internacional del Trabajo. En su informe preparatorio para la primera discusión sobre el tema, la Oficina señaló que el trabajo a domicilio no incluye la producción de bienes destinados únicamente al consumo personal o familiar, ni abarca las transacciones directas entre el productor y el consumidor final<sup>2</sup>.

En el Convenio núm. 177 se especifica que el trabajo a domicilio puede conllevar la entrega de un producto o la prestación de un servicio. En respuesta a una enmienda que pretendía limitar el ámbito de aplicación del Convenio únicamente a la entrega de productos, con el argumento de que es más frecuente que sean trabajadores independientes quienes presten los servicios, se señaló que la corrección de pruebas o las tareas de secretariado bien podrían ser realizadas por trabajadores a domicilio y, en consecuencia, se retiró la enmienda.

Se presentó asimismo una enmienda para especificar que el trabajo a domicilio se realiza sin la supervisión directa del empleador. Sin embargo, la Oficina explicó que «en formas más modernas de trabajo a domicilio», incluido el teletrabajo, el empleador puede ejercer un control directo sobre el trabajo realizado en casa. Por lo tanto, también se retiró esta enmienda.

En su memoria –presentada de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT– sobre la aplicación del Convenio núm. 177, el Gobierno de los Países Bajos indicó que, aunque había adoptado una política relativa al teletrabajo, consideraba que este estaba expresamente excluido del ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones recordó que, si bien era cierto que las disposiciones del Convenio no se aplicaban a «las personas que tienen la condición de asalariados que realizan ocasionalmente su trabajo como tales en su domicilio, y no en su lugar de trabajo habitual», el teletrabajo «como una modalidad permanente, ya sea a tiempo completo o parcial, pero no de manera alternada con el trabajo en la oficina» estaba cubierto claramente por la definición de «trabajo a domicilio» contenida en el artículo 1, a) del Convenio<sup>3</sup>.

Durante el segundo debate, se propuso suprimir las palabras «independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello» de la definición de trabajo a domicilio que figura en el Convenio. El argumento era que el suministro del equipo podría alterar la definición del trabajo asalariado en la legislación nacional. La enmienda fue rechazada después de que la Oficina explicara que este elemento no podía utilizarse por sí solo para establecer si una persona era un trabajador independiente o no, sino que debía combinarse con otras características<sup>4</sup>.

La definición de trabajo a domicilio no comprende la situación de aquellos trabajadores que tienen «el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerad[os] como trabajador[es] independiente[s]» en la legislación nacional. En la fase inicial de la labor preparatoria, solo se hacía referencia a la autonomía de los trabajadores y a las «demás condiciones necesarias para ser considerados como trabajadores independientes». En el transcurso de los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Grupo de los Trabajadores quiso incluir en el ámbito de la definición a los trabajadores que se encuentran «en una situación de dependencia económica respecto de uno o varios empleadores», tal como se define ese concepto a nivel nacional. Esta enmienda se retiró después de que el Grupo de los Empleadores adujera que los periodistas autónomos y otros trabajadores independientes cumplirían el criterio de dependencia económica. Tras la aprobación de otra enmienda, se incluyó en el texto una referencia a la doble condición de autonomía e independencia económica. Además, la Oficina aclaró que la definición de trabajo a domicilio incluye el trabajo de aquellas personas cuya situación, aunque es poco clara, se asemeja más a la de los trabajadores asalariados que a la de los trabajadores autónomos.

## El trabajo a domicilio según el Convenio núm. 177

- ¿Dónde? En casa o en un lugar elegido por el trabajador, fuera de los locales del empleador
- ¿Qué? Un producto o servicio conforme a las especificaciones del empleador
- ¿Por qué? A cambio de una remuneración

## No son trabajadores a domicilio según el Convenio núm. 177

- Los trabajadores con suficiente autonomía e independencia económica para ser reconocidos como trabajadores independientes
- Los trabajadores que solo trabajan ocasionalmente en casa
- Los trabajadores familiares no remunerados

El trabajo basado en el domicilio carece de definición jurídica, pero en general se entiende como el trabajo que se realiza en el propio hogar<sup>5</sup>. La naturaleza del trabajo basado en el domicilio es muy diversa, ya que abarca todas las categorías jurídicas e incluye tanto a las personas que trabajan en el marco de una relación de trabajo como a los trabajadores por cuenta propia económicamente independientes. A pesar de que la definición jurídica de trabajo por cuenta propia puede variar según las jurisdicciones, generalmente se asocia a personas que tienen independencia económica y de gestión para realizar su actividad<sup>6</sup>. Esto puede significar, por ejemplo, que se encargan de poner en venta el bien o servicio en el mercado (ya sea físico o en línea) y que deciden el precio del bien o servicio que producen. Otra de las consideraciones es si la idea del producto o servicio surge por iniciativa del trabajador. Algunos ejemplos son el dentista que tiene el consultorio médico anexo a su casa, la peluquera que recibe a los clientes en su domicilio o la trabajadora por cuenta propia que prepara la comida para después venderla en una esquina concurrida.

Entre los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en casa, los trabajadores a domicilio son un subconjunto de personas que carecen del «grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada[s] como trabajador[es] independiente[s]» en la legislación nacional. Esto significa que, tanto si están clasificados como asalariados como si asumen contractualmente una condición de trabajadores por cuenta propia, en la práctica mantienen una relación de dependencia respecto de un empleador o de un intermediario. A los trabajadores a domicilio se les da instrucciones sobre lo que tienen que hacer y, con frecuencia, se les suministra la materia prima necesaria para llevar a cabo la tarea. A menudo, aunque no siempre, se les paga a destajo. Lo más importante es que no venden el producto acabado ni fijan su precio. Aun así, pueden incurrir en algunos costos de producción, como los costos relacionados con el lugar de trabajo, el equipo, los suministros, los servicios públicos y el transporte, en aquellos casos en que deben desplazarse para recoger los insumos o entregar los productos terminados.

## El trabajo basado en el domicilio y el trabajo a domicilio **no comprenden:**

- el trabajo de cuidados no remunerado en el propio domicilio
- el trabajo de cuidados remunerados en el domicilio de terceros
- la producción de subsistencia para el consumo del hogar



La definición de trabajo a domicilio no comprende la situación de aquellos trabajadores que tienen el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerados como **trabajadores independientes** en la legislación nacional

©iStock/filadendron

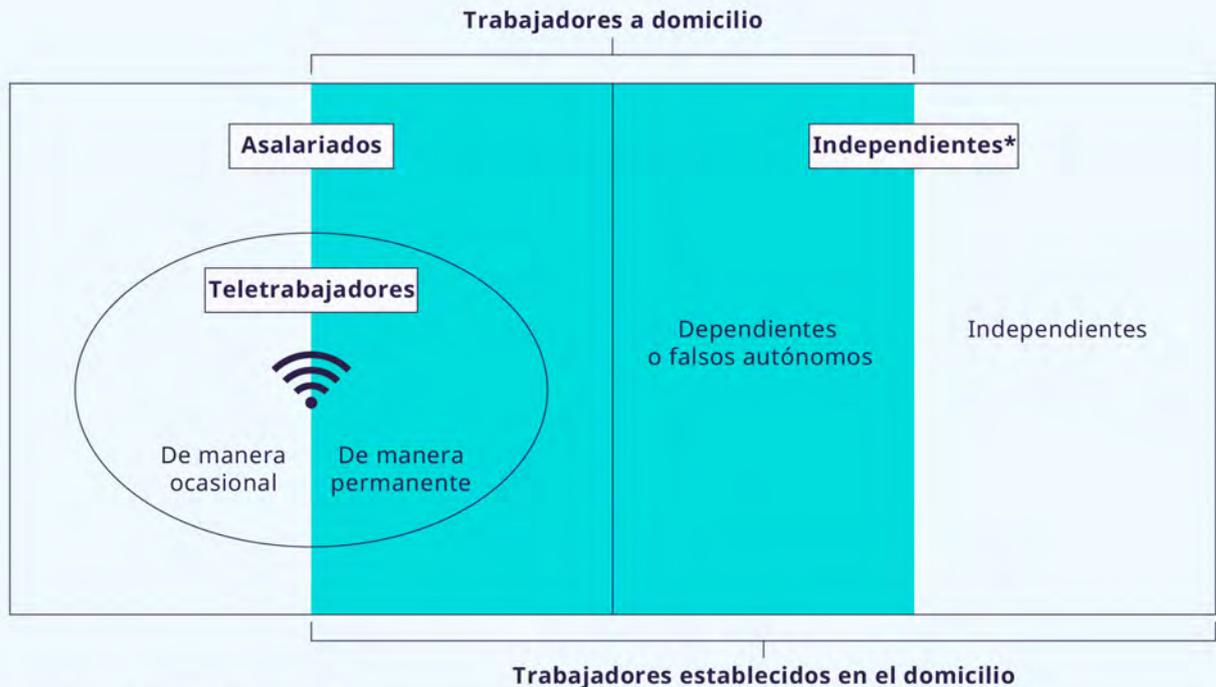
El trabajo a domicilio no incluye a los trabajadores independientes que dirigen un negocio desde su casa. Tampoco comprende el trabajo de cuidados no remunerado en el propio domicilio, el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados remunerados en el domicilio de terceros, ni la producción de subsistencia para el consumo del hogar.

Algunas jurisdicciones establecen una categoría jurídica específica que abarca a los trabajadores «por cuenta propia económicamente dependientes», entendidos como trabajadores que prestan servicios para una empresa en el marco de un contrato que no es un contrato de empleo, pero que se encuentran en una relación de dependencia económica respecto de uno o un número pequeño de clientes que son la fuente de sus ingresos, y de los que reciben instrucciones directas sobre cómo han de realizar el trabajo. Esta categoría jurídica se crea a menudo como medio para extender a esos trabajadores las protecciones que normalmente estarían asociadas a la condición de asalariado<sup>7</sup>. En otros casos, el

trabajador está clasificado como independiente con arreglo al contrato, pero en realidad se encuentra en una relación de trabajo encubierta que, según la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), existe «cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica» (párrafo 4). En el caso de los trabajadores a domicilio, este concepto corresponde a una situación en que una persona esté clasificada contractualmente como trabajador por cuenta propia, cuando según la legislación nacional debería ser un trabajador asalariado. En otros casos, hay zonas grises que complican la clasificación jurídica del trabajo a domicilio.

Dentro de la categoría jurídica de trabajador asalariado, hay trabajadores que prestan servicio desde sus hogares de forma permanente y, por lo tanto, están comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177. Los asalariados que solo trabajan desde su casa de manera ocasional no se consideran trabajadores a domicilio.

► **Gráfico 1.1 Modalidades de trabajo desde casa: distinción entre trabajadores establecidos en el domicilio, trabajadores a domicilio y teletrabajadores**



\*Se refiere a la clasificación contractual.

Cuando los trabajadores establecidos en el domicilio utilizan herramientas de TIC para realizar su trabajo, se denominan «teletrabajadores»<sup>8</sup>. El gráfico 1.1 ilustra la distinción entre los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en el hogar y los que son trabajadores a domicilio según el Convenio núm. 177, así como su clasificación contractual.

Una de las dificultades de la clasificación jurídica (y estadística) del trabajo a domicilio es que muchos trabajadores alternan entre el trabajo independiente desde el hogar y el trabajo a domicilio, a veces en el transcurso de un mismo día. En Ghana, por ejemplo, los intermediarios contratan a agricultores que cosechan mandioca para elaborarla y convertirla en garri, una harina derivada de la mandioca<sup>9</sup>. Del mismo modo, los trabajadores ocupados en las plataformas digitales pueden dedicar parte del día a una labor que encaje en la definición de trabajo a domicilio según el Convenio núm. 177 (por ejemplo, realizando tareas como la verificación de cuentas en redes sociales

por medio de una plataforma bajo una estricta supervisión), entre otros proyectos que se destinan a clientes en el marco de su propio negocio independiente<sup>10</sup>.

Dada la larga historia de esta modalidad, el trabajo a domicilio recibe diversas denominaciones que se utilizan como sinónimas, como «trabajo externo» o «trabajo fuera del establecimiento» (*outwork*), «trabajo industrial a domicilio» o el «sistema de subcontratación o de talleres domésticos» (en inglés, *putting-out system*, y en alemán, *Verlagssystem*). Estas denominaciones son un reflejo de la larga historia del trabajo a domicilio en la producción de bienes. El trabajo a domicilio también es común en la producción de artesanía. En aras de la simplificación terminológica, en este informe nos referiremos a todo el trabajo a domicilio involucrado en la producción de bienes como «trabajo industrial a domicilio».

El trabajo a domicilio también es común en el sector de los servicios, y la elección de esta modalidad va en aumento con los avances tecnológicos. Aunque se ha documentado la subcontratación de trabajos administrativos a domicilio ya en la década de los ochenta del siglo XIX, lo que verdaderamente impulsó el trabajo a domicilio en los servicios fue la invención de la máquina de escribir, seguida del procesador de textos, el ordenador personal e internet, junto con el abaratamiento de los costos de las TIC. Algunos de estos trabajadores están contratados como asalariados y, suponiendo que utilicen herramientas de TIC para realizar su trabajo, entrarán en la categoría de teletrabajadores. No obstante, también hay muchos trabajadores de servicios establecidos en el domicilio y clasificados como trabajadores por cuenta propia que se encuentran en una relación de dependencia económica. Es posible que, tras una etapa inicial como trabajadores autónomos o independientes, hayan acabado dependiendo de un único cliente, que les exige que trabajen cada vez más durante un horario determinado o que se descarguen un programa informático de seguimiento de la actividad que realizan, de manera pasan a inscribirse en una zona gris de

trabajo dependiente. Desde mediados de la primera década del siglo XXI, muchas empresas tecnológicas han pasado a encargar a trabajadores en régimen de externalización abierta (*crowdworkers*) determinadas tareas, como la anotación de datos para garantizar el buen funcionamiento de las tiendas en línea o para el entrenamiento de sistemas de inteligencia artificial<sup>11</sup>. Estos trabajadores realizan las tareas por medio de plataformas digitales de trabajo en línea, muchas de las cuales funcionan de manera similar al trabajo a domicilio tradicional, en el sentido de que distribuyen el trabajo a su cartera de colaboradores externos con arreglo a una tarifa establecida, el trabajo se realiza y se entrega de conformidad con las especificaciones de la plataforma y el trabajador percibe su remuneración al completar con éxito la tarea<sup>12</sup>. Las plataformas clasifican contractualmente a estos colaboradores como trabajadores por cuenta propia, pero muchos de ellos carecen de la autonomía y la independencia económica necesarias para asumir la condición jurídica de trabajadores independientes según la legislación nacional, de modo que están comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177.

©Unsplash/C. Deluio



## ► 1.2 Género y trabajo a domicilio

«Soy ama de casa y necesitábamos complementar los ingresos del hogar: no podíamos pagar los precios desorbitados de las guarderías.»

– Trabajadora de Amazon Mechanical Turk, Estados Unidos, 2015

Esta cita de una trabajadora a domicilio estadounidense de la plataforma de externalización abierta Amazon Mechanical Turk, acerca de las razones por las que prefiere trabajar desde casa, revela la importancia del factor de género en el estudio del trabajo a domicilio. Dado que el hogar es el lugar de trabajo, no puede entenderse sin tener en cuenta la repartición del trabajo según criterios de género en el hogar y sus connotaciones a la hora de realizar una actividad laboral remunerada.

Todavía hoy, en todo el mundo se atribuye generalmente a las mujeres la responsabilidad del cuidado y el mantenimiento del hogar. En 2018, las mujeres dedicaron 4 horas y 25 minutos por día al trabajo de cuidados no remunerado, frente a la dedicación de 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres (3,2 veces más horas que los hombres). La brecha de género en el trabajo de cuidados no remunerado existe en todos los países del mundo, aunque es más pronunciada en algunas regiones que en otras (las mujeres dedicaron a esas tareas 4,7 veces más horas que los hombres en los Estados Árabes, en comparación con 1,7 veces más horas en las Américas). Aunque la contribución de los hombres al trabajo de cuidados no remunerado ha aumentado en algunos países, la brecha general entre hombres y mujeres a este respecto apenas ha cambiado, pues solo disminuyó siete minutos entre 1997 y 2012 en los 23 países para los que se dispone de datos de esas series cronológicas<sup>13</sup>.

En los lugares donde los servicios de cuidados son inexistentes o inasequibles, el trabajo a domicilio se presenta –por razones

prácticas o económicas– como una alternativa viable al trabajo remunerado fuera del hogar. En casos más extremos, se estigmatiza a las mujeres por trabajar fuera de casa o incluso se les prohíbe hacerlo. Algunos países tienen leyes que limitan la libre movilidad de las mujeres en los espacios públicos, lo que las limita al trabajo a domicilio como única opción viable para obtener ingresos. Según la base de datos Mujer, Empresa y el Derecho, del Banco Mundial, en 2020 las mujeres se enfrentaban a restricciones legales para salir de casa en 16 países y territorios, mientras que más del 30 por ciento de las economías restringían la libertad de circulación de las mujeres en al menos una forma<sup>14</sup>.

En muchos países, la posición desigual de las mujeres en el hogar y en la sociedad crea una reserva de trabajadores disponibles, pero segmentados, que no pueden competir con los trabajadores que desempeñan el trabajo asalariado tradicional fuera del hogar. Sucede lo mismo en el caso de los trabajadores con discapacidad, que pueden tener dificultades o verse discriminados para acceder al trabajo fuera del hogar. Como se analiza en el capítulo 5, los ingresos de los trabajadores a domicilio tienden a ser más bajos, ya que su remuneración se ve afectada por sus limitadas oportunidades de acceso al mercado de trabajo asalariado y por su posición inferior en la estructura social de muchos países. Las mujeres que trabajan en casa suelen estar aisladas y apenas disponen de otras fuentes de ingresos. Se dedican al trabajo a domicilio como medio esencial para complementar los ingresos de la familia y, por lo tanto, «probablemente aspirarán a obtener unos ‘ingresos objetivo’ antes que

una recompensa justa por su trabajo»<sup>15</sup>. Además, aunque la obtención de ingresos puede en algunos casos empoderarlas y elevar su estatus en el hogar, su presencia continua en casa también puede reforzar los roles tradicionales de género.

La importancia del género –de qué modo crea una reserva de trabajadores disponibles y cómo las empresas han utilizado a las trabajadoras a domicilio a lo largo del tiempo en diferentes sectores y ocupaciones, así como las repercusiones del trabajo a domicilio para las mujeres– es un tema recurrente en el informe.

## ► 1.3 Objetivo y estructura del informe

**El presente informe tiene por objeto conocer mejor el trabajo a domicilio y proponer orientaciones sobre políticas que promuevan el trabajo decente para los trabajadores a domicilio.**

Dado que la opción de trabajar desde casa probablemente tenderá a generalizarse en el futuro, es importante valorar las consecuencias del trabajo a domicilio para los trabajadores y los empleadores y dar visibilidad a esta modalidad de trabajo. A excepción del capítulo 2, en el que se presenta información estadística sobre el trabajo basado en el domicilio, este informe se centra en el trabajo a domicilio, tal como se define jurídicamente en el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184. Se estudian tres categorías del trabajo a domicilio:

- 1. el trabajo industrial a domicilio**, entendido en un sentido amplio que incluye toda la producción de bienes realizada por los trabajadores a domicilio para los mercados locales e internacionales. Parte de esta labor es de naturaleza «industrial», por el hecho de que constituye una etapa, subcontratada a un trabajador a domicilio, de un proceso de producción que por lo demás se concentra en una fábrica, si bien la producción también puede ser artesanal;
- 2. el teletrabajo**, que se da cuando los trabajadores utilizan herramientas de TIC para realizar su trabajo a distancia. Siguiendo el marco conceptual del Convenio núm. 177, el objeto de estudio se centra en los teletrabajadores que desempeñan sus

funciones desde casa (u otro lugar de su elección) de forma habitual o permanente, y

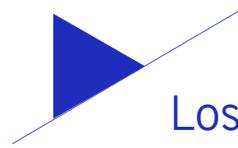
- 3. el trabajo en plataformas digitales basado en el domicilio**, que se refiere a las tareas del sector de servicios realizadas por trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta, o *crowdworkers*, con arreglo a las especificaciones del empleador o del intermediario, en situaciones en las que los trabajadores no tienen la autonomía e independencia económica para ser considerados trabajadores independientes de conformidad con la legislación nacional.

Las diferencias entre los trabajadores de las tres categorías son muy notables. En un extremo se encuentran algunos de los trabajadores más pobres del mundo laboral (como los 2,5 millones de mujeres que elaboran *bidis*, una variedad de cigarrillos artesanales, en la India), mientras que en el extremo opuesto se sitúan los asalariados de grandes empresas, con alto nivel de calificación y muy bien remunerados, que trabajan a distancia desde su casa. Pese a las enormes divergencias entre estos trabajadores en lo que respecta a sus condiciones de trabajo (y de vida), todos pueden tener dificultades para conciliar sus responsabilidades de cuidado con el trabajo y todos son proclives al

aislamiento social. Dado que los mayores déficits de trabajo decente afectan a los más pobres y vulnerables –los llamados trabajadores industriales a domicilio–, gran parte del análisis y del debate sobre políticas de este informe se centra en este grupo de trabajadores. Sin embargo, muchas de las conclusiones y de las enseñanzas en materia de políticas son también aplicables a los trabajadores a domicilio del sector de los servicios, incluidos los *crowdworkers* y los teletrabajadores.

Tras este capítulo introductorio, en el capítulo 2 se presentan las primeras estimaciones del número de trabajadores establecidos en el domicilio y de trabajadores a domicilio en todo el mundo, con sus respectivas características. Durante mucho tiempo no se han incluido mediciones del trabajo a domicilio en las encuestas de población activa, lo que merma la cantidad de información disponible. No obstante, este problema se subsanará en el futuro gracias a los avances logrados en la identificación estadística de los trabajadores a domicilio.

En los capítulos siguientes se analiza la presencia del trabajo a domicilio en la producción de bienes (capítulo 3) y de servicios (capítulo 4), documentando su evolución en el tiempo y el espacio, las motivaciones de las empresas para recurrir al trabajo a domicilio y algunas de las consecuencias para la gestión. El capítulo 5 tiene por objeto las repercusiones del trabajo a domicilio para los trabajadores. A partir del análisis de datos primarios de las encuestas de población activa que aportan información sobre los trabajadores a domicilio, se analizan las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio con respecto a los salarios; el tiempo de trabajo; la conciliación de la vida laboral y personal; la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la formación y las perspectivas profesionales; los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva; la seguridad y la salud en el trabajo; y la protección social. En el capítulo 6 se examinan las disposiciones del Convenio núm. 177 y de la Recomendación núm. 184. También se recoge la información más reciente de que se dispone sobre la legislación laboral en todo el mundo con respecto a los trabajadores a domicilio, incluidos los teletrabajadores. Por último, en el capítulo 7 se proponen varias recomendaciones destinadas a asegurar el trabajo decente para los trabajadores a domicilio, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y las mejores prácticas de diversos países.



## Los asalariados que solo trabajan desde su casa de manera ocasional no se consideran **trabajadores a domicilio**

El informe se basa en un conjunto de fuentes primarias y secundarias, entre las que figuran las encuestas de población activa de los hogares, cuyos datos se han tratado para proporcionar estadísticas descriptivas (capítulo 2) y se han utilizado en los análisis econométricos de las condiciones de trabajo (capítulo 5). Además, la OIT encargó cuatro estudios por países –que abarcan el Brasil, Filipinas, Ghana y Turquía– sobre el trabajo a domicilio en el sector industrial y de servicios, en los que se basan la mayoría de los capítulos. Esta información complementa la bibliografía académica y de políticas sobre el trabajo a domicilio, a la que también se hace referencia en el informe. Otra de las fuentes del estudio es la información de los proyectos de la OIT relativos a los trabajadores a domicilio, finalizados o en curso, referidos a Chile, la India, Indonesia, Nepal, el Pakistán y Tailandia, que proporciona datos empíricos primarios sobre la experiencia del trabajo a domicilio, la colaboración de los Gobiernos y los interlocutores sociales en esta esfera y las mejores prácticas de política. Dado que el trabajo a domicilio fue objeto de un punto normativo en las 82.a y 83.a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (1995 y 1996), se dispone de un amplio caudal de materiales de la OIT que han aportado datos fundamentales para el estudio, incluidos los documentos más recientes de la OIT sobre la aplicación del Convenio. Además, en el informe se resume la legislación nacional existente sobre las diferentes formas de trabajo a domicilio para ofrecer un análisis actualizado de las protecciones y lagunas jurídicas (capítulo 6).



El trabajo a domicilio, **sin dudas,** adquirirá mayor relevancia en el futuro

©iStock/ NNehring

Una de las conclusiones del informe es la clara incidencia del tipo de ocupación en las condiciones de trabajo. Dado que la presencia de teletrabajadores profesionales y directivos es más frecuente en los países de ingresos altos, mientras que los trabajadores industriales a domicilio predominan en los países de ingresos bajos y medianos, existe una marcada correlación entre el nivel de desarrollo económico de un país y el déficit de trabajo decente de los trabajadores a domicilio. Sin embargo, sentarse a esperar que el desarrollo económico modifique por sí solo el perfil ocupacional no es la solución. Se necesitan políticas que transformen el trabajo a domicilio en una fuente

de trabajo decente, independientemente del lugar donde se realice o del tipo de actividad que se lleve a cabo. Estas mejoras beneficiarán no solo a los trabajadores, sino también a sus familias, a la economía y a la sociedad en general. No obstante, el éxito de este programa requiere el compromiso y el esfuerzo conjunto de los Gobiernos y de los interlocutores sociales. En el informe se documentan las experiencias que han logrado reducir, al menos en parte, los déficits de trabajo decente, al tiempo que se esbozan los desafíos programáticos pendientes y las formas de avanzar de cara al futuro.

## ► Notas

- 1 OIT, «[Working from Home: Estimating the Worldwide Potential](#)», Policy Brief, 2020.
- 2 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V(1), 1995, 5.
- 3 Países Bajos, solicitud directa, Convenio núm. 177, 2014.
- 4 Se había retirado una enmienda similar durante el primer debate. El Grupo de los Trabajadores había señalado que la cuestión del equipo era decisiva en muchos países, ya que algunos trabajadores no estaban comprendidos en la categoría de trabajadores a domicilio porque utilizaban su propio equipo, si bien esta circunstancia no les confería la condición de independientes.
- 5 Sin embargo, existe una definición estadística de los trabajadores a domicilio como «aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo. Dentro de la categoría de los trabajadores ocupados, puede haber empleadores, trabajadores independientes sin empleados, contratistas dependientes, empleados o trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado». Véase OIT, Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018, párr. 110.
- 6 OIT, «[The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198](#)», 2007, donde se examina la diferenciación entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en las distintas jurisdicciones nacionales.
- 7 OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, donde se analizan minuciosamente las jurisdicciones en que se reconoce a los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes como categoría jurídica y los derechos que se confieren a estos trabajadores.
- 8 Algunos académicos establecen una distinción entre los teletrabajadores, entendidos como personas que trabajan «desde casa», y otros trabajadores establecidos en el domicilio que trabajan «en casa». En el presente informe no diferenciamos entre trabajar «desde casa» y trabajar «en casa» y consideramos que todos los trabajadores establecidos en el domicilio trabajan desde casa.
- 9 Akosua Darkwah y Dzodzi Tsikata, «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration» (OIT, 2020).
- 10 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova y Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (OIT, 2018).
- 11 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M Six Silberman, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (OIT, 2019).
- 12 Janine Berg, «Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?». En *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers 1800-2018*, editado por Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger y Malin Nilsson (Brill, 2021).
- 13 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.
- 14 Véase el sitio web de Mujer, Empresa y el Derecho del Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/es/wbl>. Los países se codifican como restrictivos de la libertad de movimiento si en ellos se exige un permiso, documentación adicional o la presencia de un marido o tutor para que las mujeres viajen por el interior del país; si las mujeres deben justificar la decisión de salir de casa; o si salir del hogar sin una justificación válida se considera desobediencia con consecuencias legales, como la pérdida del derecho a la manutención económica.
- 15 Jill Rubery y Frank Wilkinson, «Outwork and Segmented Labour Markets». En *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, editado por Frank Wilkinson (Academic Press, 1981, 127).

A close-up photograph of a person's hands working at a workbench. The person is using a hammer to drive a nail into a piece of wood. The hammer has a dark handle and a metal head. The person's hands are positioned to hold the wood steady. The background is a blurred workbench surface.

## 2 Datos cuantitativos sobre el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio

La OIT estima que  
en 2019 había en  
el mundo unos

---

**260**  
**millones**

---

de trabajadores a  
domicilio, lo que  
representa el

---

**7,9%** del  
empleo  
mundial

---



La invisibilidad del trabajo a domicilio es un problema que afecta desde hace tiempo a la **recopilación de estadísticas** sobre esa modalidad laboral

©iStock/ Chalffy

**El trabajo a domicilio ha existido siempre, pero ha estado invisibilizado como consecuencia de su localización en el espacio privado del hogar y de su sesgo de género, al ser ejercido mayoritariamente por mujeres.**

Gran parte de la invisibilidad se debe a que no se formulan preguntas que permitan aislar el trabajo a domicilio en las encuestas de población activa realizadas en los hogares y ni en los sistemas de registro laboral. Aunque se ha avanzado en la cuantificación del trabajo basado en el domicilio y en la elaboración de normas para la cuantificación del trabajo a domicilio, las nuevas normas todavía no han sido incorporadas a las encuestas de población activa y demás encuestas de los hogares. Por lo tanto, sigue faltando información estadística sobre los trabajadores a domicilio. En consecuencia, los investigadores suelen recurrir a encuestas *ad hoc* sobre los trabajadores a domicilio para conocer mejor sus características, el trabajo que realizan y sus condiciones laborales. Pese a su utilidad, estas encuestas no cuantifican la extensión del trabajo a domicilio o su evolución a lo largo del tiempo, ni permiten establecer comparaciones adecuadas entre aquellos para los que el hogar es su lugar de trabajo y aquellos para los que no.

En el primer capítulo se analiza la definición jurídica del trabajo a domicilio, en este se explica su definición estadística y se tienen en cuenta los recientes avances que permitirán identificar mejor a los trabajadores a domicilio en futuras encuestas de los hogares. Las definiciones jurídicas constituyen la base de los derechos de los trabajadores,

pero también es importante disponer de estadísticas precisas para hacer un seguimiento de las condiciones de empleo y de trabajo y propugnar cambios legislativos u otras iniciativas de política. Las deficiencias de la medición del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio se pusieron de manifiesto durante la pandemia de COVID-19, cuando amplias franjas de la población trabajadora se trasladaron de la oficina al hogar para sumarse a los millones que ya trabajaban desde casa. En algunas encuestas de población activa ya figuraban preguntas adecuadas sobre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, pero en la mayoría esto se omitía, lo que dificultó el análisis de lo que sucedía en el mundo del trabajo durante la pandemia.

Este capítulo se ocupará de los aspectos cuantitativos del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio en las encuestas de los hogares, atendiendo en particular a cómo se pueden aislar ambas modalidades de trabajo en las encuestas de población activa y a las limitaciones existentes para su identificación. A continuación, se presentan datos relativos al trabajo basado en el domicilio y el trabajo a domicilio por regiones y grupos de países en función del nivel de ingresos y por tipos de trabajadores, como los trabajadores con discapacidad y los niños trabajadores.

## ► 2.1 La dificultad de aislar el trabajo a domicilio en las estadísticas

A finales de la década de los setenta el Servicio de Políticas Rurales del Empleo de la OIT financió una investigación de campo en el mundo en desarrollo con el fin de diseñar proyectos de cooperación técnica que pudieran ayudar a las mujeres rurales pobres, el estrato más empobrecido de los trabajadores a nivel mundial. Uno de los estudios que surgió de este proyecto fue *The Lace Makers of Narsapur: Indian Housewives Produce for the World Market*, de Maria Mies, en el que se documentaba la vida laboral de unas 100000 mujeres contratadas como trabajadoras a domicilio en la industria exportadora del encaje en Andhra Pradesh (India)<sup>1</sup>. El innovador estudio de Mies reveló cómo una extensa red de agentes, comerciantes y exportadores, todos ellos hombres, se beneficiaba de una población activa femenina invisible que, a pesar de producir los bienes para la venta, no estaba reconocida como población trabajadora de pleno derecho ni remunerada en consecuencia. Como ella misma explica:

«No hay fábrica, no hay taller, no se concentran en una determinada calle o barrio como los demás artesanos, sino que viven como esposas e hijas en sus casas, dispersas por unos 200 pueblos. Como en este oficio no están representados los hombres, las mujeres permanecen adscritas a la categoría de amas de casa, que los censos definen como no trabajadoras. Las encajeras del *taluk* [barrio] de Narsapur están ocultas entre los 237 720 no trabajadores que figuran en el censo de 1971. Su producción se presenta como la manifestación natural de su función de amas de casa.»

Para Mies, la invisibilidad del trabajo de las mujeres estaba directamente relacionada con la cultura patriarcal que consideraba el trabajo femenino como una labor de subsistencia, un producto natural de sus obligaciones como amas de casa. La autora sostiene que «la opinión general, expresada por los exportadores y comerciantes de encajes y por los funcionarios públicos, es que estas mujeres solo son amas de casa que realizan este trabajo únicamente en su tiempo libre y como pasatiempo». Mies se refiere a esta práctica como la «amade-casización» (*housewifization*) del trabajo. En apoyo de su tesis, cita por extenso un estudio monográfico del censo de 1961 sobre la artesanía en Andhra Pradesh, en el que se afirma lo siguiente:

«Por la tarde, las mujeres de dos o tres hogares vecinos acostumbran a sentarse en el porche de sus casas para continuar con sus labores de encaje mientras charlan. Así pues, la industria tiene el efecto social de facilitar un mayor acercamiento vecinal. De este modo, el tiempo libre de las mujeres se dedica a ganar dinero que pueden utilizar provechosamente en su propio beneficio o como complemento de los ingresos familiares»<sup>2</sup>.

Mies documenta en su estudio de forma certera cómo se invisibilizó el trabajo a domicilio, en parte por la falta de reconocimiento de esa labor femenina, por no considerarlo un verdadero trabajo y porque se realizaba en el hogar. La invisibilidad del trabajo a domicilio es un problema que afecta desde hace tiempo a la recopilación de estadísticas sobre esa modalidad laboral<sup>3</sup>. De hecho, el Convenio núm. 177 dispone que «[d]eberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio» (artículo 6). La correspondiente Recomendación núm. 184, establece que «[s]e 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» (párrafo 4).

Una de las razones por las que no se contabiliza el trabajo a domicilio es que muchas mujeres han interiorizado la idea de que las horas que dedican a sus actividades de trabajo a domicilio no constituyen un trabajo real. En consecuencia, cuando los encuestadores les preguntan sobre su actividad económica, las trabajadoras a domicilio suelen declarar que son «amas de casa», en vez de responder afirmativamente a las preguntas sobre si realizan algún trabajo remunerado o lucrativo<sup>4</sup>. Otro obstáculo ha sido la dificultad de concretar la definición jurídica de trabajo a domicilio en preguntas válidas para las encuestas de los hogares.

En 1993, la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), en la que se designan cinco situaciones principales en el empleo: 1) asalariados; 2) empleadores; 3) trabajadores por cuenta propia; 4) miembros de cooperativas de productores, y 5) trabajadores familiares auxiliares. La CISE-93 dispone que «[l]os criterios básicos utilizados para definir los grupos de la clasificación son el tipo de riesgo económico [al que está expuesto el titular del puesto de trabajo], un elemento del cual es la solidez del vínculo entre la persona y el empleo, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores»<sup>5</sup>. La decimoquinta CIET también proporcionó la siguiente definición de «[t]rabajadores fuera del establecimiento: son los trabajadores que: a) tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos en virtud de los cuales aceptan trabajar para una empresa determinada, o suministran una cierta cantidad de bienes o servicios a una empresa determinada, de acuerdo con un arreglo previo o con un contrato con dicha empresa, pero b) cuyo lugar de trabajo no se encuentra dentro de ningún establecimiento de la empresa»<sup>6</sup>. Sin embargo, no ha sido tarea fácil incluir a los «trabajadores fuera del establecimiento» en la CISE-93, ya que su situación en el empleo no siempre es clara. En el caso del trabajo fuera del establecimiento (o a domicilio), la naturaleza del trabajo hace que, aunque la dependencia económica de esos trabajadores respecto de un establecimiento sea intensa, el control que este ejerce sobre su

trabajo cotidiano es escaso. De hecho, los trabajadores fuera del establecimiento comparten algunas de las características de los asalariados y de los trabajadores independientes. Por lo tanto, en el marco de la CISE-93, los trabajadores fuera del establecimiento pueden tener cualquier situación en el empleo (asalariado, trabajador por cuenta propia, empleador o trabajador familiar auxiliar) y no se ha aportado directriz alguna para resolver la cuestión. En vista de las dificultades para concretar esos criterios en preguntas de encuesta válidas, la OIT no ha proporcionado recomendaciones prácticas para estudiar cuantitativamente el fenómeno del trabajo fuera del establecimiento.

No obstante, la decimoquinta CIET recomendó que las oficinas nacionales de estadística recopilaran estadísticas sobre el «tipo de lugar de trabajo», permitiendo así la identificación del trabajo basado en el domicilio<sup>7</sup>. Esta recomendación fue respaldada por el Grupo de Expertos en Estadísticas del Sector Informal (Grupo de Delhi)<sup>8</sup> en agosto de 2000. La variable del «lugar de trabajo» era habitual en las encuestas de hogares de América Latina, pero no estaba extendida en otras partes del mundo.

A mediados de la segunda década del siglo XXI se inició el debate sobre una posible revisión de la CISE-93 para reflejar mejor la diversidad de modalidades de empleo que habían proliferado en todo el mundo. Muchas encuestas de población activa eran incapaces de aprehender las nuevas tendencias del mercado de trabajo, como los contratos de «cero horas» o el trabajo en la economía de plataformas digitales, y ni siquiera reflejaban eficazmente el trabajo mediante agencias de trabajo temporal o el trabajo independiente y dependiente basado en el domicilio que existía desde hacía varios decenios. Por ello se constituyó un grupo de trabajo para la revisión de la CISE-93, que posteriormente presentó un proyecto de conjunto de normas internacionales en materia de estadísticas de las relaciones de trabajo para someterlo a la consideración de la 20.ª CIET en octubre de 2018.

La 20.ª CIET debatió la propuesta y adoptó una Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada (CISO-18). La CISO-18 clasifica los empleos remunerados o lucrativos en diez categorías detalladas basadas en los conceptos de tipo de autoridad (CISO-18-A) y tipo de riesgo económico (CISO-18-R). No aporta una definición

de «trabajadores fuera del establecimiento», pero introduce el concepto de «contratista dependiente», que se define del siguiente modo:

«trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan»<sup>9</sup>.

Además, en la resolución se especifican las siguientes características que pueden ser relevantes para la identificación de los contratistas dependientes en las estadísticas nacionales:

- «a) su trabajo es organizado o supervisado por otra unidad económica en calidad de cliente o de entidad intermediaria para el acceso a clientes;
- b) el precio pagado por los bienes producidos o los servicios prestados es determinado por el cliente o un intermediario;
- c) el acceso a materias primas, equipos o bienes de capital está controlado por el cliente o un intermediario, y
- d) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas pueden ser muy similares a las de los empleados»<sup>10</sup>.

Con la introducción del concepto de «contratista dependiente» se espera mejorar la identificación de los trabajadores a domicilio en las futuras

encuestas de hogares, sobre todo gracias a las recomendaciones prácticas que ha elaborado la OIT a tal efecto. No obstante, conviene señalar que no todos los contratistas dependientes son trabajadores a domicilio (o viceversa), dado que algunos contratistas dependientes pueden trabajar en el local de la empresa contratante y, por otra parte, los contratistas dependientes no tienen la condición de asalariados aunque cumplan los criterios a) a d) anteriores. Aun así, la definición de la CISO-18 clasifica claramente a los contratistas dependientes en la categoría superior de «trabajadores dependientes» según la jerarquía de clasificación basada en el tipo de autoridad, junto con los «empleados» y los «trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado». Además, la resolución de la 20.a CIET también incluye una definición de los «trabajadores a domicilio» como «aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo. Dentro de la categoría de los trabajadores ocupados, puede haber empleadores, trabajadores independientes sin empleados, contratistas dependientes, empleados o trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado»<sup>11</sup>.

En el gráfico 2.1 se presenta un esquema del mejoramiento de la medición estadística del trabajo a domicilio según la CISO-18. Actualmente, en el marco de la CISE-93, las encuestas de población activa con una pregunta sobre el lugar de trabajo permiten identificar a los trabajadores a domicilio que se clasifican como asalariados. En cambio, esa pregunta no sirve para aislar a los trabajadores a domicilio que se encuentran en una relación de dependencia según la definición del Convenio núm. 177. Antes bien, todos los encuestados que se definen como trabajadores por cuenta propia –ya sean dependientes o independientes– quedan comprendidos en la categoría estadística más amplia de trabajadores establecidos en el domicilio según la CISE-93. Según la CISO-18, los contratistas dependientes establecidos en el domicilio (gráfico 2.1, panel con sombreado de color más claro y en zigzag) serán identificables como trabajadores a domicilio en el sentido del Convenio núm. 177<sup>12</sup>. A pesar de la introducción de la CISO-18, las encuestas de población activa de todo el mundo tardarán algún tiempo en reelaborar sus cuestionarios en consonancia con las nuevas directrices. Por el momento, la mayoría de las encuestas se basan en la CISE-93, que también constituye la base de las estadísticas sobre el trabajo basado en el domicilio y el trabajo a domicilio que se presentan más adelante en la sección 2.3.

► **Gráfico 2.1. De la CISE-93 a la CISO-18: avances en la identificación de los trabajadores a domicilio en las encuestas de población activa**



**Nota:** Para simplificar el esquema, se excluyen otras dos categorías de situación en el empleo de los trabajadores establecidos en el domicilio: «trabajadores familiares auxiliares» y «empleadores».

Otras dos categorías de trabajadores a domicilio sobre las que existe poca información estadística son los teletrabajadores y los trabajadores de plataformas digitales establecidos en el domicilio. Los teletrabajadores son asalariados que se valen de las herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar su trabajo a distancia, en su casa o en otro lugar de su elección, distinto de los locales o el lugar de trabajo de su empleador<sup>13</sup>. Para identificar a los

teletrabajadores en las encuestas de población activa, es necesario incluir preguntas sobre la frecuencia de trabajo desde casa y sobre el uso de las TIC. La recopilación de estadísticas sobre los trabajadores en las plataformas digitales es aún más complicada, porque actualmente no existe una terminología consensuada internacionalmente ni definiciones normalizadas del trabajo en plataformas y otros conceptos afines (véase el recuadro 2.1)<sup>14</sup>.

**► Recuadro 2.1 Trabajadores de plataformas digitales: ¿cuántos hay?**

Es escasa la información estadística de que se dispone sobre el número de trabajadores de plataformas digitales establecidos en el domicilio. Algunos países y regiones han incluido módulos especiales o han realizado encuestas *ad hoc* con el objetivo de cuantificar el número de trabajadores pertenecientes a esta categoría, pero el cálculo resulta complicado porque el trabajo en plataformas puede abarcar actividades muy heterogéneas, incluso los servicios de taxi y de reparto (que no se realizan en el domicilio del trabajador), entre otras actividades como la venta de productos en mercados en línea o el alquiler de habitaciones. En consecuencia, dependiendo de cómo se formule la pregunta (gama de actividades incluidas y periodo de referencia invocado), las estimaciones pueden diferir significativamente.

En un estudio del Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, se observó que alrededor del 2 por ciento de la población en edad de trabajar (de 16 a 74 años) en 14 Estados miembros trabajaba en una plataforma digital de trabajo como su empleo principal<sup>15</sup>. En la encuesta anual de hogares de Statistics Denmark realizada en 2017, se incluyó un módulo especial sobre la economía digital, con preguntas específicas sobre los ingresos obtenidos de las plataformas digitales de trabajo durante el año anterior. Se constató que solo el 1 por ciento de los daneses obtuvieron ingresos a mediante esas plataformas<sup>16</sup>. En un estudio de la OIT se estimó que aproximadamente un 3 por ciento de la población activa de Ucrania trabajaba en plataformas digitales<sup>17</sup>. La Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos estimó que el 1 por ciento de la población activa obtenía ingresos del trabajo mediatizado por medios electrónicos. Sin embargo, en todas esas estimaciones, los trabajadores del transporte y del reparto constituyen la mayor parte (normalmente unos dos tercios) de los trabajadores de plataformas digitales, por lo que los porcentajes de trabajadores establecidos en el domicilio son mucho más bajos.

No obstante, los datos sobre el crecimiento del trabajo en línea basado en el domicilio indican el continuo crecimiento del sector. Desde 2016, el Oxford Internet Institute viene haciendo un seguimiento de la actividad en cinco plataformas de trabajo en línea en lengua inglesa, a fin de comprender mejor las características y la evolución del trabajo en línea. Se observa que la actividad en las plataformas ha aumentado en un tercio entre 2016 y 2019<sup>18</sup>. Además, cabe prever que estas cifras seguirán aumentando, a tenor del interés mostrado por las empresas que figuran en la lista de Fortune 500 en intensificar su recurso a las plataformas<sup>19</sup>, y habida cuenta de la tendencia a trabajar desde casa como resultado de la pandemia de COVID-19.

Además de las encuestas de población activa, cuyas preguntas sobre el trabajo a domicilio se analizarán minuciosamente en la sección 2.2, otra fuente importante de información sobre el mercado de trabajo son los sistemas de registro laboral. Se trata de datos administrativos de los

trabajadores, que se conservan en el sistema de seguridad social o con fines de gestión tributaria, aunque por definición se limitan a los trabajadores declarados. Pocos países mantienen registros actualizados de los trabajadores a domicilio.

## ► 2.2 Identificación del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio en las encuestas de población activa

**Para sus estimaciones mundiales de trabajadores establecidos en el domicilio y trabajadores a domicilio, la OIT utilizó encuestas nacionales de hogares de 118 países, que representan el 86 por ciento del empleo mundial.**

La clasificación del individuo como trabajador establecido en el domicilio o trabajador a domicilio requiere que el encuestado se identifique como parte de la población activa que trabaja («ocupado/a»). A continuación, se combinan otras dos preguntas: la primera identifica a las personas que trabajan habitualmente en casa («lugar de trabajo») y la segunda identifica si son asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares («situación en el empleo») (véase el anexo 4, gráfico 2.A.1). La pregunta sobre el «lugar de trabajo» puede formularse de diversas maneras en las distintas encuestas y puede agruparse en cinco tipos principales de preguntas (véase el recuadro 2.2). En consecuencia, las estimaciones no son totalmente comparables entre países. La pregunta sobre la «situación en el empleo» obtiene la información tal como la declara el propio encuestado. Las categorías utilizadas corresponden a la CISE-93. Dado que las distintas encuestas se refieren a años diferentes, para llegar a las estimaciones mundiales de 2019 se extrapolaron las cifras nacionales a partir de proporciones basadas en las cifras de empleo de 2019. A continuación, estas estimaciones mundiales se desagregaron por grupo de ingresos y por región (véanse las clasificaciones correspondientes en los anexos 2 y 3, respectivamente) y se refieren a los dos grupos de trabajadores siguientes:

► **Trabajadores establecidos en el domicilio:** personas ocupadas durante el periodo de referencia que declaran que desempeñan las funciones de su empleo principal en su propio hogar o en una estructura anexa a su hogar, de forma habitual o siempre. Pueden pertenecer a cualquiera de las categorías de situación en el empleo.

► **Trabajadores a domicilio:** trabajadores establecidos en el domicilio que declaran ser asalariados.

Es importante tener en cuenta que, como el cálculo se limita a los trabajadores a domicilio asalariados, las estimaciones del número de trabajadores a domicilio indicadas en la sección 2.3 están subestimadas, porque en ellas no se consideran las siguientes situaciones:

- No se incluye a los trabajadores a domicilio que declaran ser independientes pero que no tienen el «el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerad[os] como trabajador[es] independiente[s] en virtud de la legislación nacional», aunque se consideren trabajadores a domicilio en el sentido del Convenio núm. 177. Estos son los trabajadores «contratistas dependientes» a que se refiere el panel con sombreado en zigzag del gráfico 2.1.
- No se incluye a los trabajadores a domicilio que contratan a otras personas para que trabajen con ellos en la producción del bien o servicio de trabajo a domicilio y que, en consecuencia, se clasifican como empleadores, aunque carezcan de autonomía y de independencia económica.
- No se incluye a los trabajadores a domicilio que no trabajan en su casa (o en una estructura anexa a su casa) pero que eligen el lugar donde quieren trabajar, por ejemplo, en un espacio de trabajo compartido. Mientras no trabajen en el local de su empleador, estos trabajadores estarían abarcados por el Convenio núm. 177. Sin embargo, no es posible identificarlos a partir de las respuestas a las preguntas descritas anteriormente.

A fin de corregir la subestimación de los trabajadores a domicilio, en la sección 2.4 se ofrece un análisis complementario referido a tres países, en el que se utiliza un indicador indirecto para identificar a los trabajadores a domicilio clasificados como trabajadores independientes en situación de dependencia. En las encuestas de hogares de la Argentina y México se incluye una variable sobre el «número de clientes» que se deriva de una pregunta formulada a los trabajadores por cuenta propia y a los empleadores sobre el «número de clientes» para los que trabajan. Se trata de un indicador indirecto de la dependencia en esta categoría de trabajadores. El número de trabajadores a domicilio identificados de este modo incluye, además de los que declaran ser asalariados y trabajan en casa, a aquellos que se consideran por cuenta propia y trabajan en casa para un solo cliente. De este modo se obtiene una estimación mejorada de los trabajadores a domicilio. Respecto de la India, en la sección 2.4 se proporciona también información adicional que incluye como trabajadores a domicilio a las trabajadoras establecidas en el domicilio que se dedican a las ocupaciones de elaboración de *bidis* (cigarillos artesanales) y de bordado, consideradas como trabajo a domicilio cuando se realizan en el hogar.

Pocos países  
mantienen **registros  
actualizados**  
de los trabajadores  
a domicilio

©iStock/ RyanJLane



## ► Recuadro 2.2 Cinco tipos de preguntas utilizadas en las encuestas para identificar a los trabajadores que trabajan en casa

El primer tipo de pregunta, y el más común, se utiliza en 76 encuestas de población activa periódicas o ad hoc y en encuestas generales de hogares de diferentes años. Se refiere al «lugar de trabajo» habitual y suele formularse de la siguiente manera:

### ¿En qué tipo de lugar suele trabajar?

- En casa
- Estructura anexa al hogar
- En el domicilio del cliente/empleador
- En una oficina, tienda, fábrica u otro lugar de trabajo fijo
- Puesto fijo en el mercado/calle
- Tierra, bosque, mar
- Sin ubicación fija/itinerante
- Obra de construcción
- Otro

Los encuestados que cumplen los criterios para inscribirse en la categoría de trabajadores establecidos en el domicilio son los que responden que trabajan «en casa» o en una «estructura anexa al hogar».

El segundo tipo de pregunta, utilizado por 11 países en la encuesta de 2015 del *International Social Survey Programme*<sup>20</sup>, dice así:

### ¿Con qué frecuencia trabaja en casa durante su horario de trabajo habitual?

- Siempre
- A menudo
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Los que computan como trabajadores establecidos en el domicilio son los que responden «siempre».

El tercer tipo de pregunta, incluida por 28 países en la Encuesta Europea de Población Activa de 2016, tiene el siguiente enunciado:

### ¿Cuál de las siguientes opciones caracteriza su situación de trabajo en casa?

- La persona trabaja habitualmente en casa
- La persona trabaja a veces en casa
- La persona nunca trabaja en casa

Los que cumplen los criterios para clasificarse como trabajadores establecidos en el domicilio los que responden «la persona trabaja habitualmente en casa».

El cuarto tipo de pregunta se utiliza en la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2015 para recopilar estadísticas de tres países. Se formula así:

### **¿Con qué frecuencia ha trabajado en cada una de las siguientes ubicaciones?**

*[durante los 12 últimos meses en su empleo remunerado principal]*

- ▶ Local de su empleador/de su propio negocio (oficina, fábrica, tienda, escuela, etc.)
- ▶ Locales de los clientes
- ▶ Un coche u otro vehículo
- ▶ Un lugar exterior (por ejemplo, una obra, un terreno agrícola, las calles de una ciudad)
- ▶ **Su propia casa**
- ▶ Espacios públicos como cafeterías, aeropuertos, etc.

#### Posibles respuestas

- ▶ **Diariamente**
- ▶ Varias veces a la semana
- ▶ Varias veces al mes
- ▶ Con menor frecuencia
- ▶ Nunca

Se considerará que el encuestado es un trabajador establecido en el domicilio si responde «su propia casa» y «a diario».

Una última vía para identificar a los trabajadores establecidos en el domicilio es por medio de la pregunta sobre los desplazamientos al trabajo, que figura, por ejemplo, en la American Community Survey. La pregunta se formula así:

### **Cómo se desplazó habitualmente al trabajo la SEMANA PASADA?**

- ▶ En automóvil, camión o furgoneta
- ▶ En autobús o trolebús
- ▶ En tranvía
- ▶ A pie
- ▶ **Trabajó en casa**

Esta es la formulación menos deseable, ya que reduce el trabajo basado en el domicilio a una única respuesta de una pregunta que versa sobre otro tema y, por lo tanto, no induce a la persona a pensar en el lugar donde trabaja mientras responde.

En el anexo 1 se recoge la lista de encuestas utilizadas por los países y territorios objeto de estudio, con la indicación del año al que se refieren los datos.



©iStock/ Arsgera

## ► 2.3 Datos mundiales de trabajadores establecidos en el domicilio

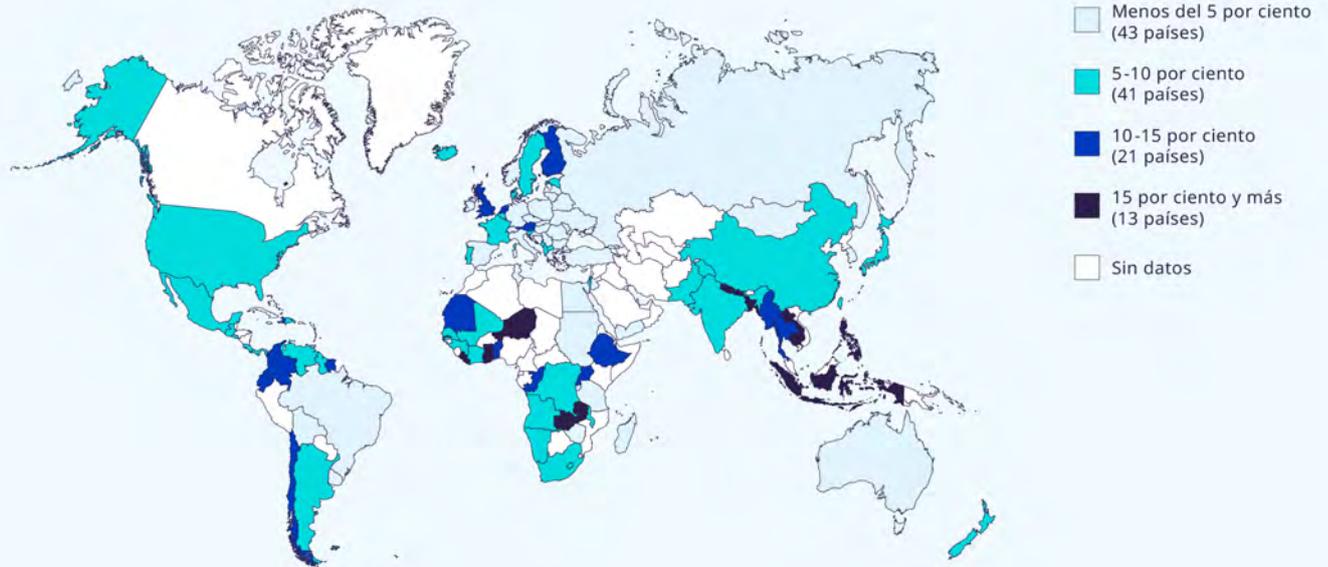
**La OIT estima que en 2019 había en el mundo unos 260 millones de trabajadores establecidos en el domicilio, lo que representa el 7,9 por ciento del empleo mundial.**

Esta cifra corresponde a 2019, antes de que se iniciase la pandemia de COVID-19. A menos que se introduzcan cambios importantes en los cuestionarios de las encuestas de hogares para indagar por qué se trabaja desde casa, las personas que trabajan en su domicilio debido a la COVID-19 no se distinguirán de aquellas que lo hacen por otras razones. En consecuencia, cuando se contabilice a los trabajadores establecidos en el domicilio en 2020, es previsible que se superen con creces las cifras de 2019.

La proporción de trabajadores establecidos en el domicilio respecto del empleo total presenta una variación significativa entre países (véase el gráfico 2.2). En la mayoría de los países respecto de los cuales se dispone de datos, los trabajadores establecidos

en el domicilio representan menos del 10 por ciento del total de personas ocupadas; pero hay 13 países en que representan más del 15 por ciento del total. Según los datos de 2019, la mayoría de los trabajadores establecidos en el domicilio (más de 166 millones) viven en la región Asia y el Pacífico y representan cerca del 65 por ciento de todos los trabajadores establecidos en el domicilio a nivel mundial. Dado que el 58 por ciento del total de los trabajadores del mundo residen en Asia y el Pacífico, los trabajadores establecidos en el domicilio están sobrerrepresentados en esa región. En Europa y Asia Central sucede lo contrario: los trabajadores establecidos en el domicilio están ligeramente infrarrepresentados (21 millones, es decir, el 8 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio

► Gráfico 2.2. Porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio, 2019



**Fuente:** Cálculos de la OIT basados en las encuestas de hogares de 118 países.

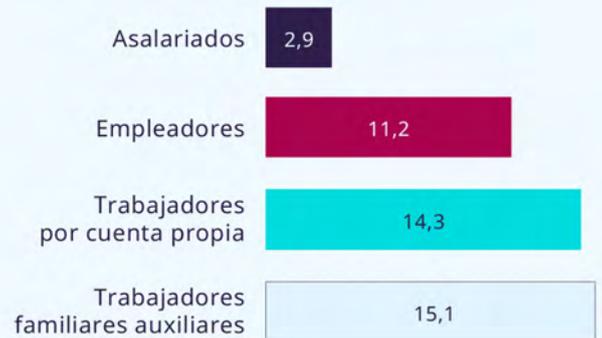
Cuando se computen las cifras de los trabajadores establecidos en el domicilio en 2020, es previsible que se **superen con creces** las cifras de 2019

a nivel mundial, mientras que su población ocupada representa el 11 por ciento del total de trabajadores del mundo). En África y América, con 40 y 30 millones de trabajadores establecidos en el domicilio, respectivamente, la proporción de los trabajadores establecidos en el domicilio y de los demás trabajadores respecto de los totales mundiales es similar. Las estimaciones preliminares también indican que, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, el trabajo basado en el domicilio aumentará más en los países de ingresos altos que en los de ingresos bajos<sup>21</sup>.

► **Gráfico 2.3. Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo, 2019**



► **Gráfico 2.4. Porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo, 2019**



**Fuente:** cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

En 2019 se contabiliza un total de 152 millones de trabajadores por cuenta propia establecidos en el domicilio, que representan el 59 por ciento de todos los trabajadores establecidos en el domicilio y el 14,3 por ciento de todos los trabajadores por cuenta propia. Los asalariados son el segundo grupo más importante de trabajadores establecidos en el domicilio, unos 49 millones de trabajadores, esto es, el 19 por ciento de todos los trabajadores establecidos en el domicilio y el 2,9 por ciento de todos los asalariados (véanse los gráficos 2.3 y 2.4).

A lo largo de esta sección se considerará que los trabajadores establecidos en el domicilio son propiamente trabajadores a domicilio cuando declaran ser asalariados, a pesar de las reservas

y limitaciones expuestas en las secciones 2.1 y 2.2. No obstante, este método presenta algunas limitaciones conceptuales.

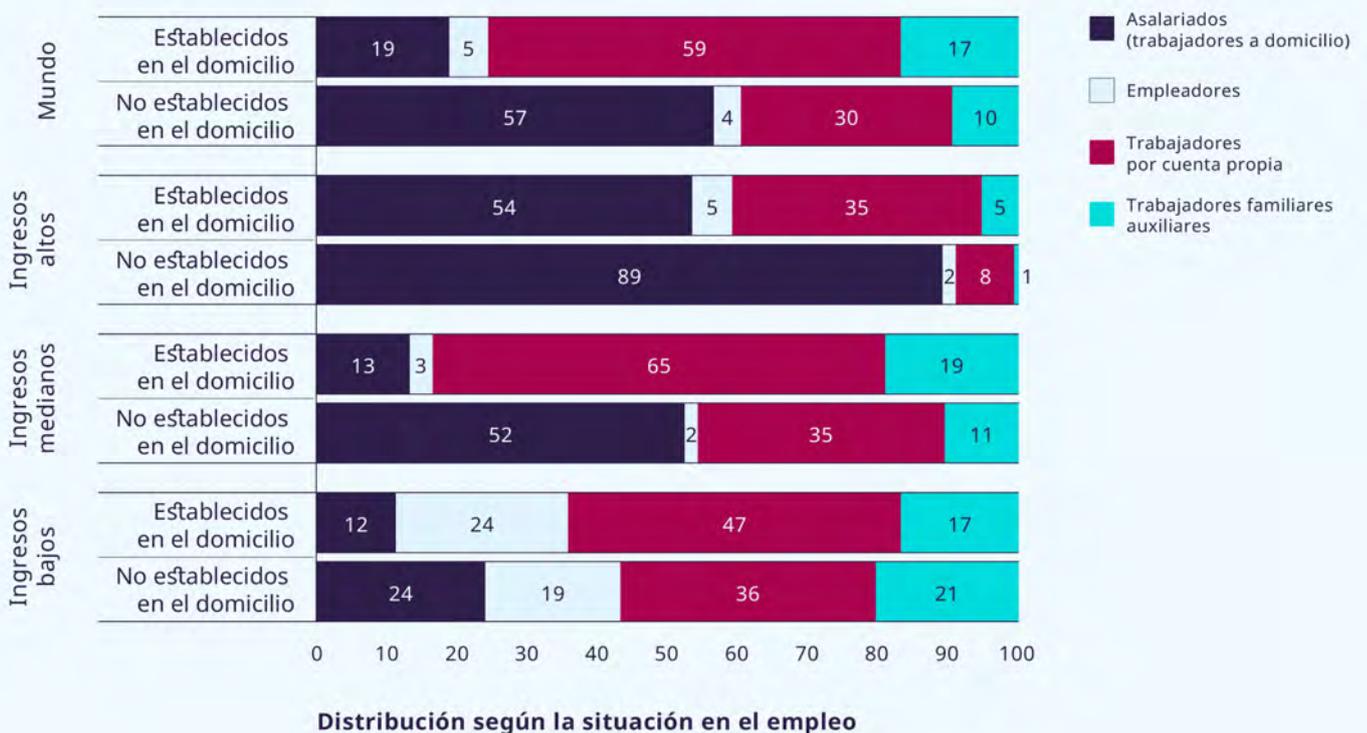
Con fines comparativos, el gráfico 2.5 muestra la distribución de los trabajadores establecidos y no establecidos en el domicilio, por situación en el empleo y por grupo de países según el nivel de ingresos. En 2019, la mayoría de los trabajadores establecidos en el domicilio en los países de ingresos bajos y medianos eran trabajadores por cuenta propia, mientras que el grupo más numeroso en los países de ingresos altos eran los asalariados. Los trabajadores por cuenta propia representaban el 47 por ciento de todos los trabajadores establecidos en el domicilio en los países de ingresos bajos y el 65 por ciento en los

de ingresos medianos, pero solo el 35 por ciento en los países de ingresos altos. En cambio, los trabajadores a domicilio (trabajadores asalariados establecidos en el domicilio) representaban el 54 por ciento de todos los trabajadores establecidos en el domicilio en los países de ingresos altos, frente al 12 y 13 por ciento, respectivamente, en los países de ingresos bajos y medianos.

Estas variaciones no son sorprendentes dadas las diferencias ocupacionales entre los países según su nivel de desarrollo económico. Si bien las

ocupaciones directivas, profesionales y técnicas constituyen el 53 por ciento del empleo total en los países de ingresos altos, los porcentajes correspondientes en los países de ingresos medianos y bajos son del 31 y del 12 por ciento, respectivamente. A la inversa, el 31 por ciento de los trabajadores de los países de ingresos bajos ejercen ocupaciones elementales o artesanales (compatibles o no con el trabajo a domicilio), como trabajadores agrícolas, vendedores ambulantes o trabajadores de la confección, frente a solo el 13 por ciento en los países de ingresos altos<sup>22</sup>.

► **Gráfico 2.5. Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo y por grupo de países según el nivel de ingresos (en porcentajes), 2019**



**Fuente:** cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

El número de mujeres **supera** al de los hombres en el trabajo basado en el domicilio de todos los grupos de países por nivel de ingresos

### 2.3.1. Trabajadores establecidos en el domicilio por género

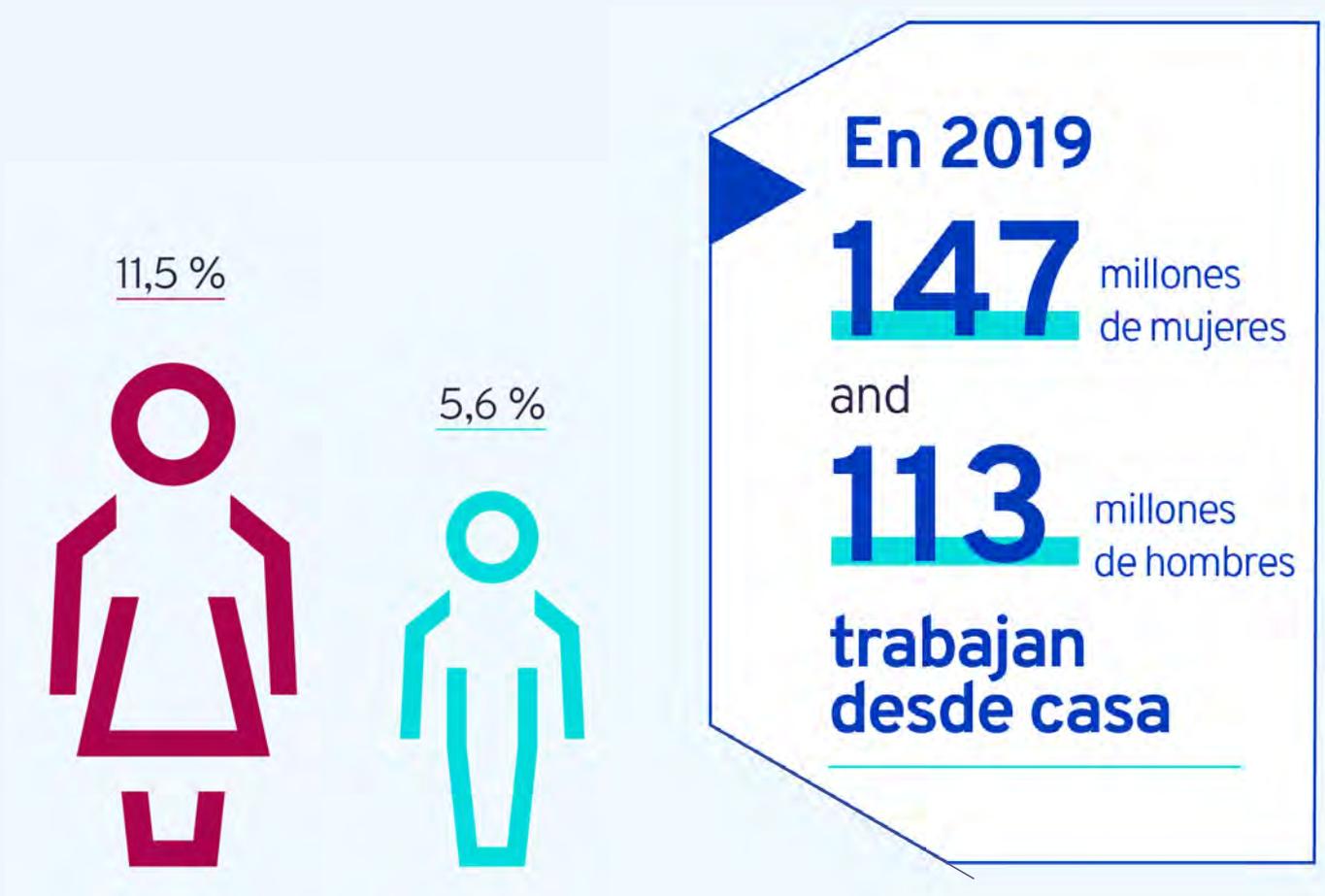
Es una evidencia constatada que la mayoría de los trabajadores establecidos en el domicilio son mujeres. Según las estimaciones de la OIT basadas en 118 encuestas de hogares, en 2019 trabajaban desde sus casas 147 millones de mujeres y 113 millones de hombres, de manera que las mujeres representaban el 56 por ciento de todos los trabajadores establecidos en el domicilio. Como se muestra en el gráfico 2.6, la propensión de las mujeres a trabajar desde casa (el 11,5 por ciento) es tan superior a la de los hombres (el 5,6 por ciento) que compensa con creces la menor participación femenina en el mercado de trabajo. En consecuencia, el resultado neto es que las mujeres superan a los hombres en el trabajo basado en el domicilio.

Además, el número de mujeres supera al de los hombres en el trabajo basado en el domicilio de todos los grupos de países por nivel de ingresos. Constituyen el 65 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio en los países de ingresos bajos y el 56 por ciento en los de ingresos medianos (gráfico 2.7)<sup>23</sup>. En los países de ingresos altos, hay un número de mujeres ligeramente superior al de hombres, pero el porcentaje indicado en el gráfico 2.7 es del 50 por ciento debido al redondeo. El predominio de las mujeres en el trabajo basado en el domicilio está muy relacionado con los roles de género que llevan a las mujeres a asumir la mayor parte de la carga del trabajo de cuidados no remunerado, además de otras normas culturales que dificultan que las mujeres salgan de casa para trabajar.

©iStock/ merteren



► Gráfico 2.6. Porcentaje de mujeres y hombres que trabajan desde casa, 2019

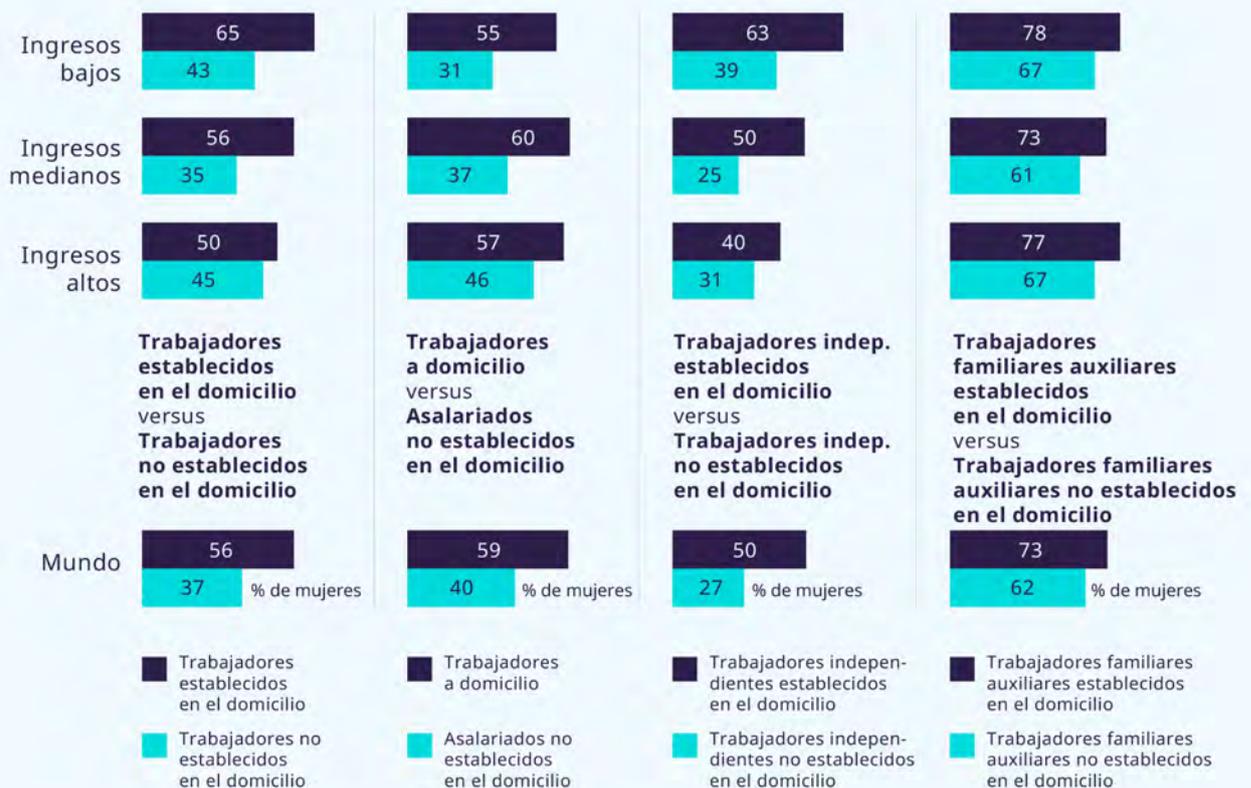


**Fuente:** cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

En el gráfico 2.7 se indica la proporción de mujeres respecto del conjunto de trabajadores establecidos y no establecidos en el domicilio, así como en relación con los tres grupos de trabajadores objeto de estudio (trabajadores a domicilio; trabajadores independientes establecidos en el domicilio; y trabajadores familiares auxiliares establecidos en el domicilio). Según se observa en el segundo panel del gráfico, en 2019 había más mujeres (unos 29 millones) que hombres (21

millones) entre los trabajadores a domicilio. Las mujeres constituían la mayoría de los trabajadores a domicilio en todos los grupos de países según el nivel de ingresos. Dentro del conjunto de trabajadores establecidos en el domicilio, predominaban las mujeres en todas las situaciones en el empleo, salvo en el trabajo independiente. Además, las mujeres representaban la inmensa mayoría de los trabajadores familiares auxiliares (establecidos o no en el domicilio).

► **Gráfico 2.7. Porcentaje de trabajadores establecidos y no establecidos en el domicilio que son mujeres, por situación en el empleo y grupo de países según el nivel de ingresos, 2019**

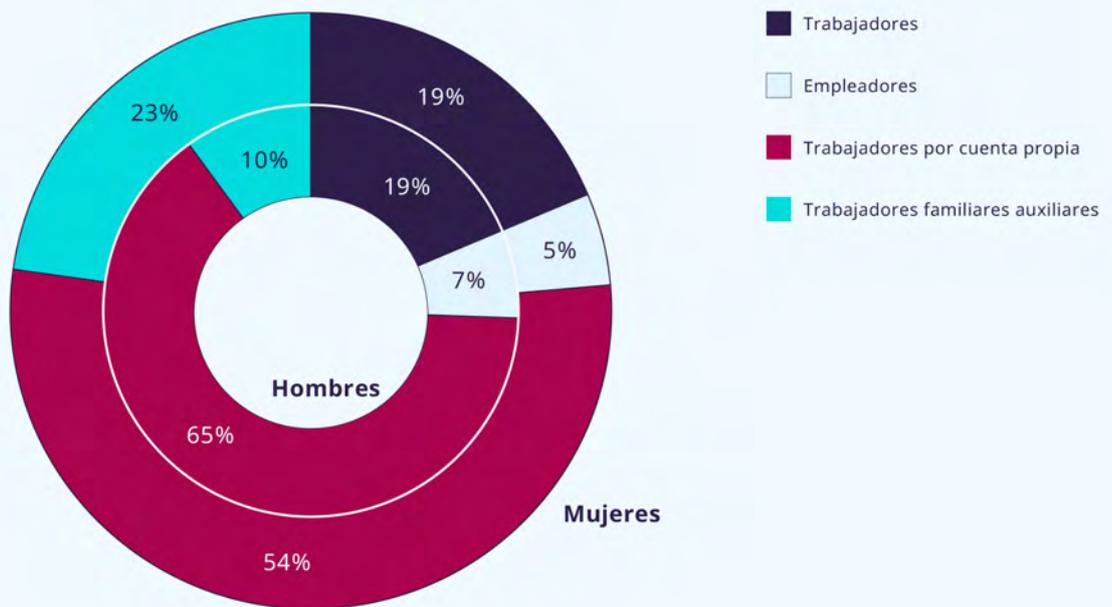


**Fuente:** Cálculos de la OIT basados en encuestas de hogares en 118 países; los trabajadores independientes establecidos en el domicilio abarcan a todos los trabajadores por cuenta propia y a los empleadores.

El gráfico 2.8 muestra que la mayoría de los trabajadores establecidos en el domicilio, tanto hombres como mujeres, eran trabajadores por cuenta propia. Los asalariados representaban el 19 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio, ya fueran hombres o mujeres. En cambio,

la proporción de mujeres entre los trabajadores familiares auxiliares era mucho mayor que la de los hombres (el 23 frente al 10 por ciento). La repartición del trabajo entre hombres y mujeres y otras normas sociales relacionadas con el género explican probablemente estas diferencias.

► **Gráfico 2.8. Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, por situación en el empleo y género (en porcentajes), 2019**



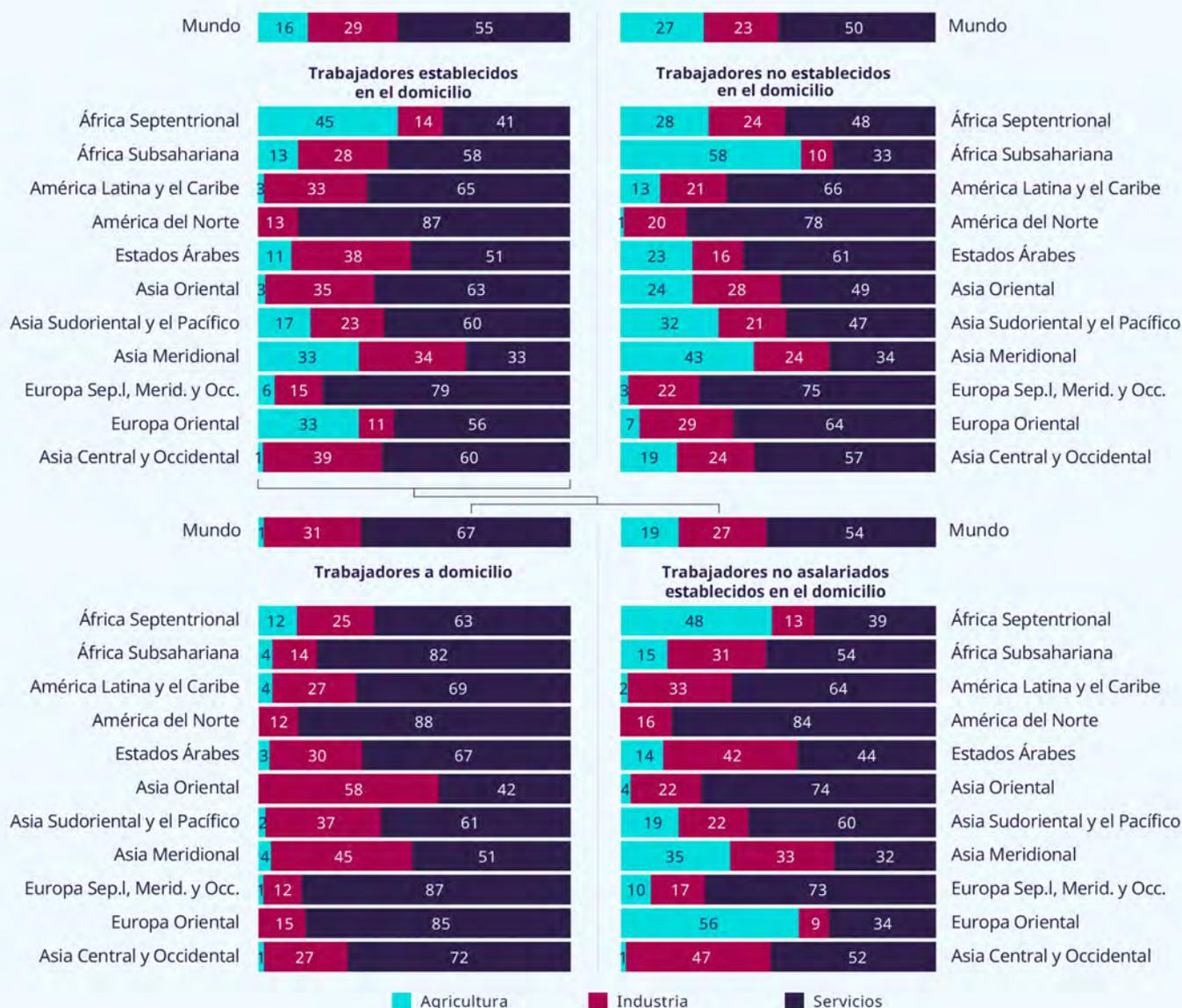
**Fuente:** cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

## 2.3.2. Trabajo basado en el domicilio por sector económico

Según los datos de 2019, más de la mitad de los trabajadores establecidos en el domicilio trabajan en los servicios, mientras que aproximadamente un tercio lo hace en la industria<sup>24</sup> y el resto (el 16 por ciento) se dedica a la agricultura. En cambio,

la agricultura y la industria emplean a una mayor proporción de trabajadores no establecidos en el domicilio (el 27 y el 23 por ciento respectivamente) (véase el panel superior del gráfico 2.9).

► **Gráfico 2.9. Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio, trabajadores no establecidos en el domicilio, trabajadores a domicilio y asalariados no establecidos en el domicilio, por sector y región (en porcentajes), 2019**



**Nota:** en la parte inferior del gráfico, la categoría de «Trabajadores no asalariados establecidos en el domicilio» incluye a los trabajadores independientes establecidos en el domicilio (trabajadores por cuenta propia y empleadores establecidos en el domicilio) y a los trabajadores familiares auxiliares establecidos en el domicilio.

**Fuente:** cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

Los servicios son el sector económico dominante en el trabajo basado en el domicilio, tanto a nivel general como por regiones, excepto en Asia Meridional, donde más de un tercio de los trabajadores establecidos en el domicilio se dedican a la industria, y en África Septentrional, donde el 45 por ciento se dedican a la agricultura.

Conviene señalar una particularidad relativa a la agricultura. Puede parecer curioso que en África Subsahariana solo el 13 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio estén empleados en la agricultura, cuando esta es la actividad a la que se dedica el 58 por ciento de los trabajadores establecidos fuera del domicilio. Todas las cifras recogidas en este informe se han calculado a partir de las preguntas sobre el lugar de trabajo que figuran en las encuestas de población activa. Muchos agricultores trabajan en pequeñas fincas adyacentes a sus hogares, aunque estrictamente hablando las fincas están situadas fuera de la casa y, por lo tanto, esos encuestados no declaran trabajar en su domicilio. En algunos países, sobre todo en África, la pregunta sobre el lugar de trabajo incluye categorías como «Plantación/campo/estanque/río»; si los agricultores seleccionan opciones de este tipo, no computarán como trabajadores establecidos en el domicilio. Por el contrario, cuando la elaboración de los productos agropecuarios se realiza en el hogar (transformación de la leche en queso o elaboración de la mandioca para producir *garri*), sus actividades pueden contabilizarse como establecidas en el domicilio.

El empleo de los trabajadores a domicilio por sectores (panel inferior del gráfico 2.9) presenta una distribución muy divergente en comparación con la de los demás trabajadores establecidos en el domicilio. La agricultura se reserva casi exclusivamente a los demás trabajadores establecidos en el domicilio (trabajadores independientes y trabajadores familiares auxiliares). Entre los trabajadores a domicilio, la prevalencia de los servicios es aún más acusada a nivel mundial (el 67 por ciento) y en todas las regiones salvo Asia Oriental, donde predomina el trabajo a domicilio industrial. En los siguientes capítulos de este informe se analizará el trabajo a domicilio en la industria y los servicios.

### 2.3.3. Trabajadores establecidos en el domicilio por nivel educativo

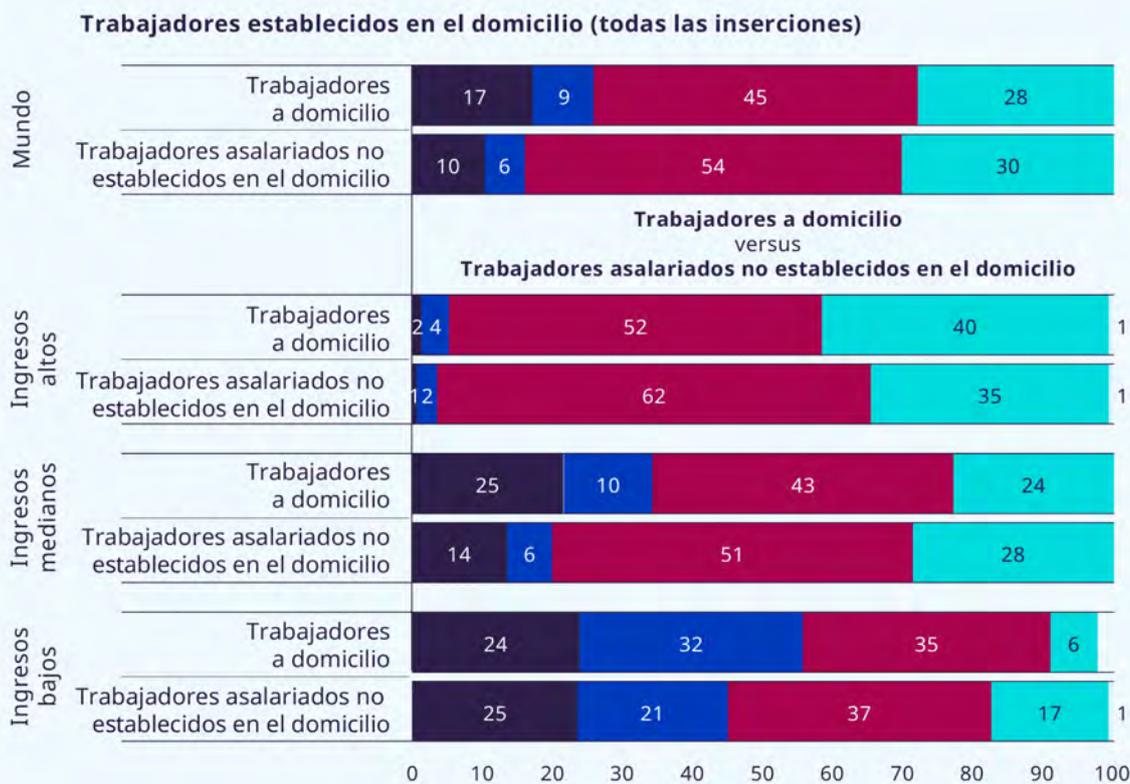
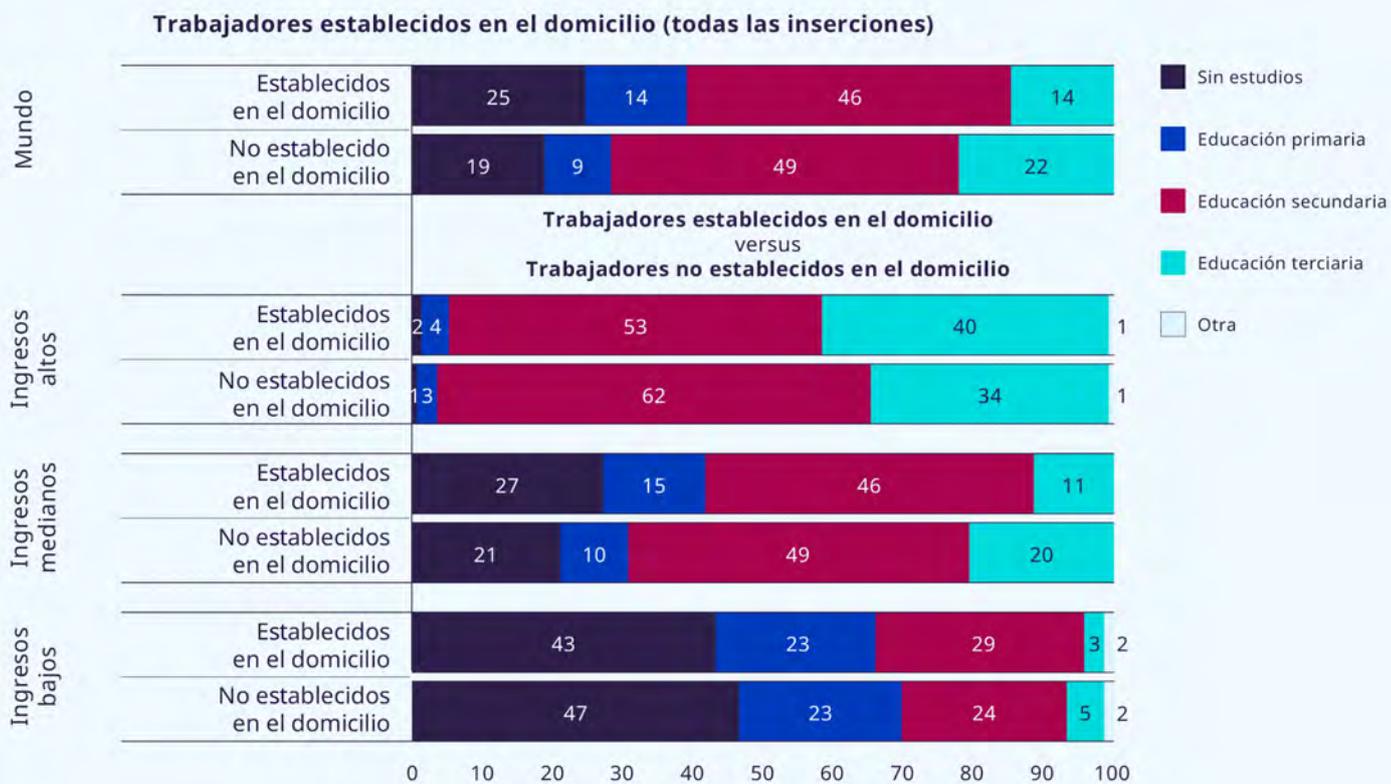
A nivel mundial, los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio tienen un nivel educativo inferior al de los demás trabajadores, pero la distribución varía según el nivel de ingresos del país. El primer par de barras del gráfico 2.10, que se refiere al conjunto del mundo, muestra que el 39 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio y el 26 por ciento de los trabajadores a domicilio no tienen estudios o solo han cursado estudios primarios. Las proporciones correspondientes son del 28 por ciento y el 16 por ciento, respectivamente, cuando se trata de todos los trabajadores y los asalariados que trabajan fuera de casa. En cambio, la proporción de trabajadores con educación secundaria y terciaria es menor en el caso de los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio.

Esta desventaja educativa no se da en los países de ingresos altos, donde el 40 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio y trabajadores a domicilio tienen estudios superiores, en comparación con el 34 por ciento de los trabajadores no establecidos en el domicilio y el 35 por ciento de los asalariados que trabajan fuera del hogar.

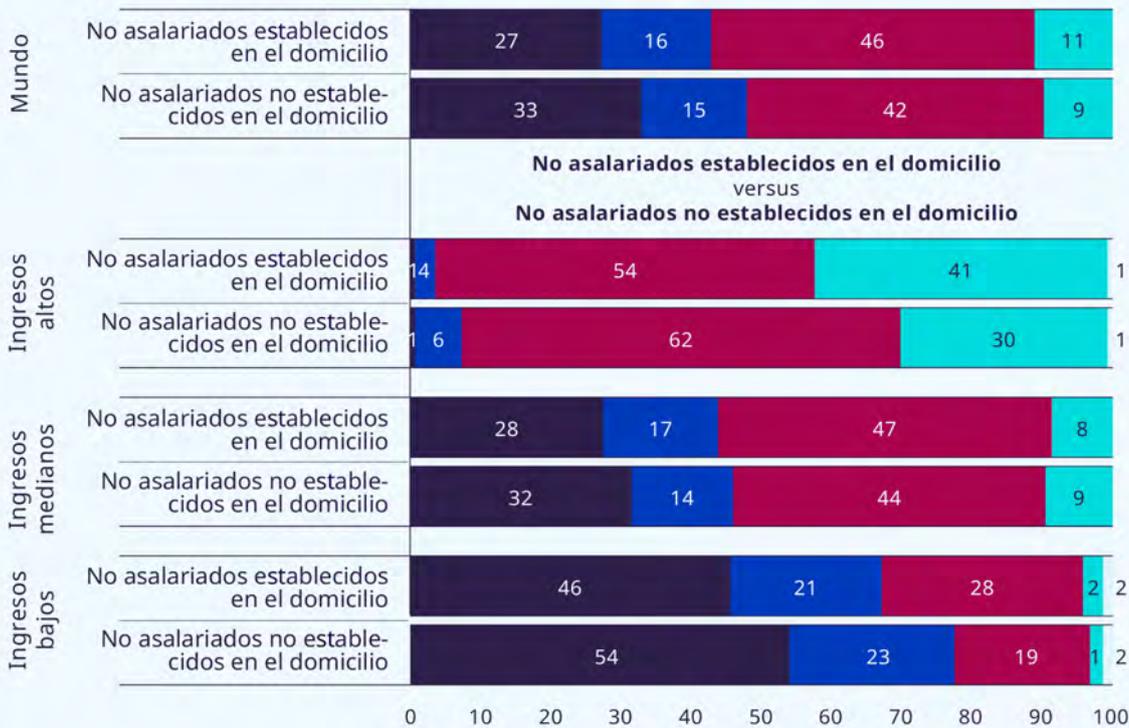
La mayoría de los trabajadores de los países de ingresos bajos tienen un nivel educativo bajo: el 67 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio solo han completado la educación primaria o carecen de estudios, pero la cifra correspondiente a los que trabajan fuera del hogar es similar, el 70 por ciento. Los datos son muy parecidos también en el caso de los trabajadores establecidos en el domicilio que no son asalariados (es decir, la mayoría de los trabajadores de los países de ingresos bajos que trabajan en el hogar). En los países de ingresos bajos, el trabajo de alta calificación basado en el domicilio también existe, aunque su importancia es menor (solo el 3 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio tienen estudios superiores). Asimismo, en los países de ingresos medianos, los trabajadores establecidos en el domicilio tienen menos formación que el resto de los trabajadores.

Los trabajadores a domicilio (los que declaran ser asalariados, dejando aparte a los contratistas dependientes) están relativamente mejor formados que el resto de los trabajadores establecidos en el

► **Gráfico 2.10. Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio, por nivel educativo y por grupo de países según el nivel de ingresos (en porcentajes), 2019**



**Otros trabajadores establecidos en el domicilio (no asalariados)**



**Nota:** El grupo de comparación para los trabajadores establecidos en el domicilio es el de los trabajadores con cualquier forma de inserción en el mercado de trabajo (asalariados, independientes, empleadores y trabajadores familiares no remunerados), para los trabajadores a domicilio es el de los asalariados no establecidos en el domicilio, y para los demás trabajadores establecidos en el domicilio (independientes y trabajadores familiares auxiliares establecidos en el domicilio) es el de todos los trabajadores que no son asalariados.

**Fuente:** : cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

domicilio. Según se observa en el gráfico 2.10, el 28 por ciento de los trabajadores a domicilio tienen estudios superiores, frente al 11 por ciento de los demás trabajadores establecidos en el domicilio. En el extremo opuesto del espectro educativo, el 17 por ciento de los trabajadores a domicilio de todo el mundo no tiene estudios, en comparación con el 27 por ciento de los demás trabajadores establecidos en el domicilio. Este patrón se observa en todas las categorías de países: la proporción de trabajadores sin estudios es siempre mayor entre los demás trabajadores establecidos en el domicilio que entre los trabajadores a domicilio.

La educación por género entre los trabajadores establecidos en el domicilio depende del nivel de ingresos del país. Aunque esta distribución no se muestra en el gráfico 2.10, en los países

de ingresos bajos y de ingresos medianos bajos, el 31 por ciento de los hombres que trabajan en el domicilio carecen de estudios, frente al 50 por ciento de las trabajadoras establecidas en el hogar. La situación se invierte en los países de ingresos medianos altos, donde hay más hombres que mujeres trabajando en casa sin estudios (el 32 frente al 18 por ciento) y más mujeres que hombres trabajando en casa con estudios superiores (el 17 frente al 11 por ciento). En los países de ingresos altos, la ventaja educativa de las mujeres es aún mayor. En el conjunto del mundo, las mujeres que trabajan en el domicilio tienen un nivel de estudios inferior al de los hombres: el 27 por ciento de las mujeres no tienen estudios frente al 22 por ciento de los hombres, mientras que el 13 por ciento de las mujeres tienen estudios superiores frente al 16 por ciento de los hombres.

### 2.3.4. Trabajadores establecidos en el domicilio: horas trabajadas por semana

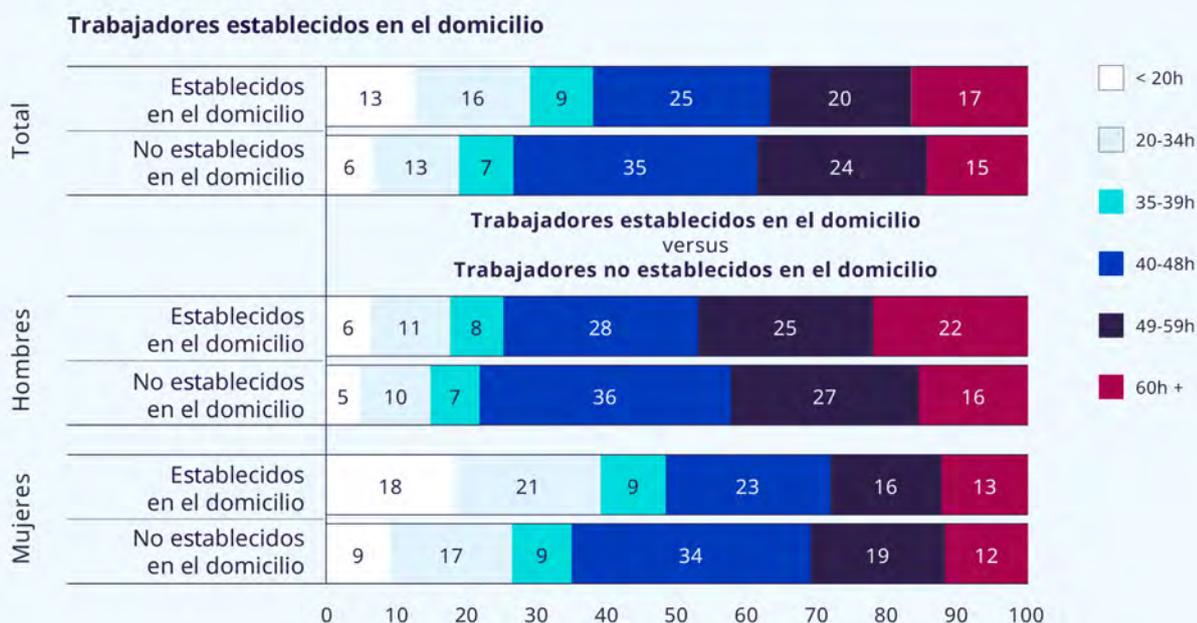
El gráfico 2.11 indica que solo un tercio de los trabajadores establecidos en el domicilio trabajan en un régimen de «jornada reducida» (menos de 35 horas a la semana), mientras que otro tercio lo hace en una «jornada normal» (de 35 a 48 horas) y el último tercio tiene una «jornada prolongada» (más de 48 horas a la semana). Hay más trabajadores no establecidos en el domicilio que tienen una «jornada normal» (el 42 frente al 34 por ciento en el caso de los trabajadores establecidos en el domicilio), mientras que la proporción de los que trabajan durante una «jornada prolongada» es aproximadamente la misma en uno y otro grupo (el 39 frente al 37 por ciento). Son pocos los trabajadores no establecidos en el domicilio que tienen una «jornada reducida».

Hay tres posibles razones que explican las diferencias en el número de horas trabajadas por semana:

- las personas que trabajan desde casa lo hacen precisamente porque tienen un mayor control sobre su tiempo y sobre el número de horas que deciden trabajar;
- los trabajadores establecidos en el domicilio tienen que compaginar la actividad laboral con el trabajo de cuidados no remunerado y esto no les permite tener una jornada normal en su actividad remunerada;
- en un sentido menos positivo, muchos trabajadores establecidos en el domicilio no consiguen suficiente trabajo o lo consiguen de forma muy irregular, con periodos intermitentes sin actividad o con exceso de carga laboral.

Hay una razón que podría explicar el sesgo en la dirección expuesta: como los trabajadores establecidos en el domicilio suelen tener menores ingresos por hora que los demás trabajadores, este déficit podría ser un acicate para trabajar más horas hasta alcanzar su objetivo de ingresos. Sin embargo, las cifras agregadas de los trabajadores establecidos en el domicilio no parecen

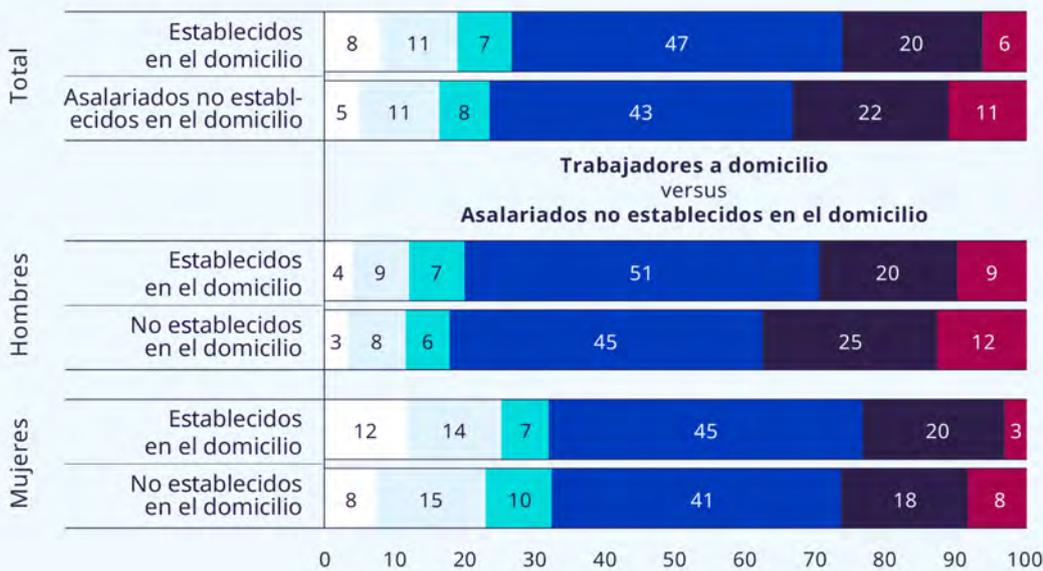
► Gráfico 2.11. Distribución de los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio, por número de horas semanales trabajadas y por género (en porcentajes), 2019



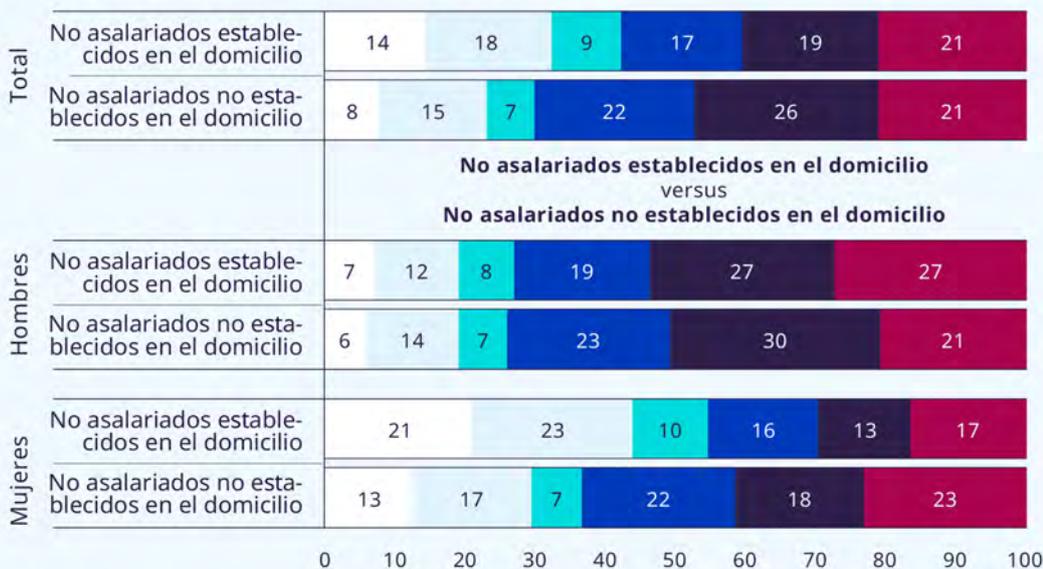
corroborar esta hipótesis. En cualquier caso, la distribución de las horas indica que, para dos tercios de los trabajadores a domicilio, el trabajo a domicilio no es una ocupación complementaria, sino su actividad económica principal a tiempo completo.

El número de trabajadores a domicilio con una «jornada normal» es mayor que el de otros trabajadores establecidos en el domicilio con ese mismo tipo de jornada. Este dato no es de extrañar, pues declaran ser asalariados y, por lo tanto, es más probable que tengan un horario fijo.

**Trabajadores a domicilio**



**Otros trabajadores establecidos en el domicilio**



**Nota:** El grupo de comparación de los trabajadores a domicilio son los asalariados que trabajan fuera de casa.

**Fuente:** cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

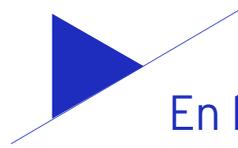
Hay menos trabajadores a domicilio con «jornada reducida» y «jornada prolongada» que otros trabajadores establecidos en el domicilio. Las horas de trabajo de los trabajadores a domicilio son bastante similares a las de los asalariados que trabajan fuera de casa, con la salvedad de que es ligeramente menor la proporción de los que tienen una «jornada prolongada» (el 26 frente al 33 por ciento) y ligeramente mayor la proporción de los que tienen «jornada reducida» (el 19 frente al 16 por ciento).

Dado que las horas trabajadas por las mujeres están estrechamente relacionadas con los roles de género, tiene sentido comparar las jornadas de hombres y mujeres. Hay menos mujeres que hombres con «jornada prolongada» y más mujeres que hombres con «jornada reducida». El 22 por ciento de los hombres que trabajan en casa lo hacen más de 60 horas a la semana, frente al 13 por ciento de las mujeres; mientras que alrededor del 18 por ciento de las mujeres que trabajan en casa lo hacen menos de 20 horas a la semana, frente al 6 por ciento de los hombres.

Hay menos trabajadoras que trabajadores a domicilio. Al igual que en el caso de los trabajadores establecidos en el domicilio, esta diferencia se debe a que hay menos mujeres que hombres con «jornada prolongada» y más mujeres que hombres con «jornada reducida», porque las mujeres de todo el mundo dedican un mayor número de horas al trabajo de cuidados no remunerado<sup>25</sup>.

Por último, en contraste con lo que sucede en otras modalidades de trabajo basado en el domicilio, la proporción de trabajadoras a domicilio con «jornada normal» es aproximadamente la misma que la de otras asalariadas (el 52 frente al 51 por ciento). En cambio, es mayor el número de trabajadores a domicilio varones con «jornada normal» que el del resto de los hombres asalariados (el 58 frente al 51 por ciento). Esto se debe en gran medida a que hay menos hombres que trabajen a domicilio con «jornada prolongada» (el 29 frente al 37 por ciento).

Las horas de trabajo y su distribución se investigarán con mayor detalle en otras partes de este informe. Entretanto, parece claro que la cuestión de cuánto tiempo se dedica al trabajo remunerado depende de la interacción entre las horas de trabajo realizadas en el hogar, de la posibilidad de elegir esas horas o de intercalarlas con el trabajo de cuidados no remunerado, y de las normas culturales que establecen quién se encarga del cuidado del hogar.



En los países de ingresos bajos y medianos, casi **todos los trabajadores establecidos en el domicilio** (el 90 por ciento) **trabajan de manera informal**

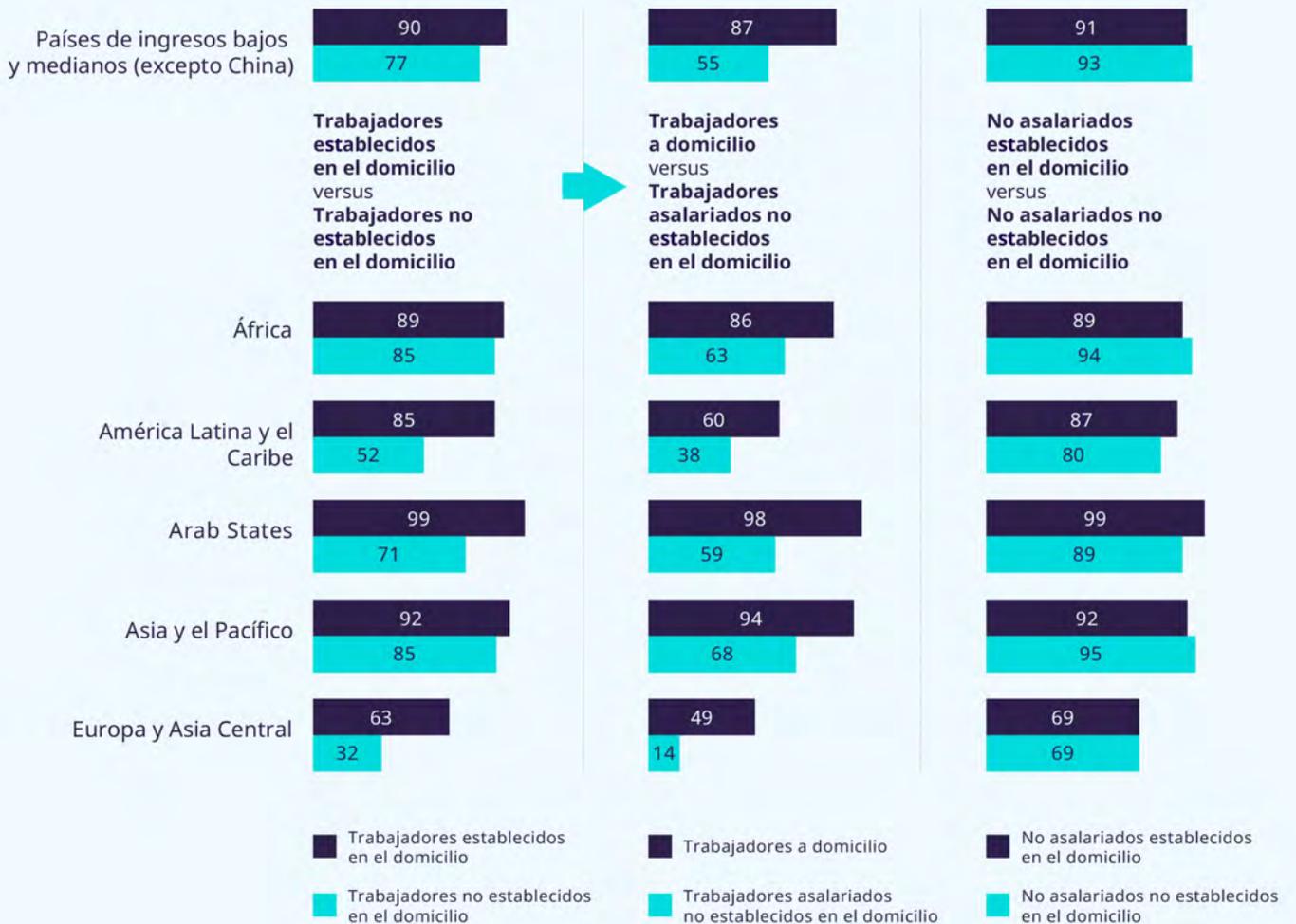
### 2.3.5. El trabajo basado en el domicilio y la informalidad

En los países de ingresos bajos y medianos<sup>26</sup>, casi todos los trabajadores establecidos en el domicilio (el 90 por ciento), incluidos los trabajadores a domicilio (el 87 por ciento) y los demás trabajadores que realizan su actividad laboral en el hogar (el 93 por ciento), trabajan de manera informal. La mayor parte de los trabajadores no establecidos en el domicilio también tienen un empleo informal<sup>27</sup>, aunque en menor medida, especialmente en el caso de los asalariados que no trabajan en el domicilio (el 55 por ciento).

En los países de ingresos bajos y medianos, la proporción de trabajadores establecidos en el domicilio que tienen un empleo informal varía considerablemente según las regiones. En un extremo se sitúan los Estados Árabes, donde prácticamente todos los trabajadores establecidos en el domicilio son informales. Las cifras más bajas de informalidad se registran en Europa y Asia Central, donde «solo» el 63 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio no constan en los registros oficiales (véase el gráfico 2.12).

En comparación con los trabajadores establecidos en el domicilio, los que trabajan fuera del hogar son menos informales en todas las regiones, aunque la magnitud de la diferencia depende de la región. Por ejemplo, la diferencia es considerable en América Latina y el Caribe, donde solo

► **Gráfico 2.12. Proporción de trabajadores establecidos en el domicilio en el empleo informal en países de bajos y medianos ingresos (excluida China), por región (en porcentajes), 2019**



**Fuente:** cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 69 países de bajos y medianos ingresos (excluida China).

el 52 por ciento de los que trabajan fuera del hogar son informales, frente al 85 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio. Del mismo modo, en Europa y Asia Central solo el 32 por ciento de las personas que trabajan fuera del hogar son informales, frente al 63 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio. En Asia y el Pacífico, por el contrario, la diferencia es menor porque ambas cifras son muy elevadas (el 92 frente al 85 por ciento).

Los trabajadores a domicilio presentan tasas de informalidad más bajas que otros trabajadores establecidos en el domicilio, aunque de nuevo la diferencia varía según las regiones. Por ejemplo, en América Latina y el Caribe, el 60 por ciento de los trabajadores a domicilio se inscriben en la economía informal, frente al 87 por ciento de los demás trabajadores establecidos en el domicilio. No obstante, la incidencia de la informalidad de los trabajadores a domicilio es considerablemente

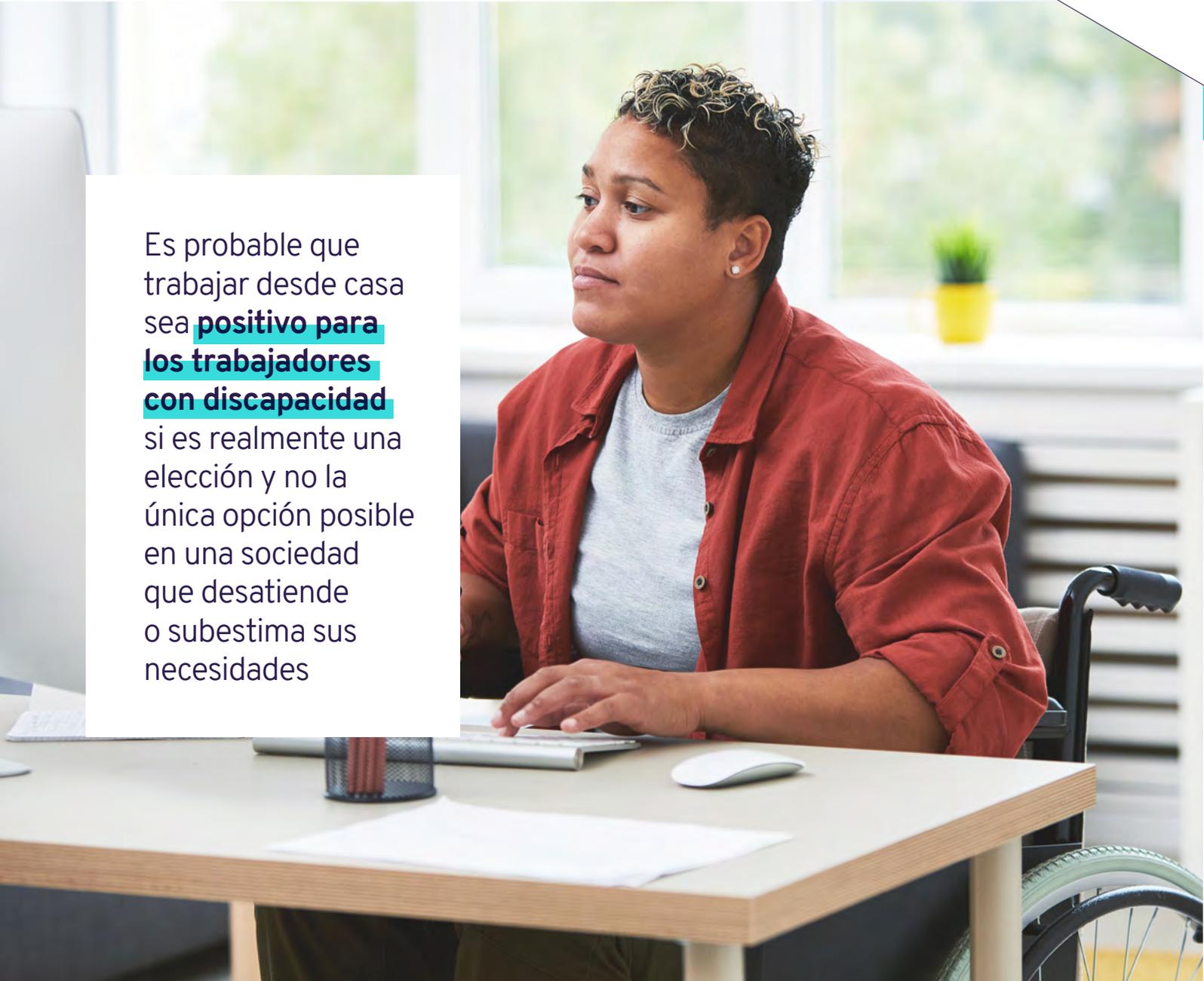
mayor que la de su grupo de comparación, los asalariados que no trabajan en el hogar. En África y Asia y el Pacífico, por ejemplo, el 86 y el 94 por ciento de los trabajadores a domicilio, respectivamente, están en la economía informal, frente al 63 y el 68 por ciento de los demás asalariados.

En todos los países de ingresos bajos y medianos, las trabajadoras establecidas en el domicilio están más expuestas a la informalidad que los hombres (la informalidad por género no se muestra en el gráfico 2.12). Esto es así en todas las regiones, pero sobre todo en Europa y Asia Central, donde el 78 por ciento de las mujeres que trabajan en el domicilio son informales, frente a solo el 35 por

ciento de los hombres. A nivel mundial, el 92 por ciento de las mujeres que trabajan en casa son informales, frente al 88 por ciento de los hombres.

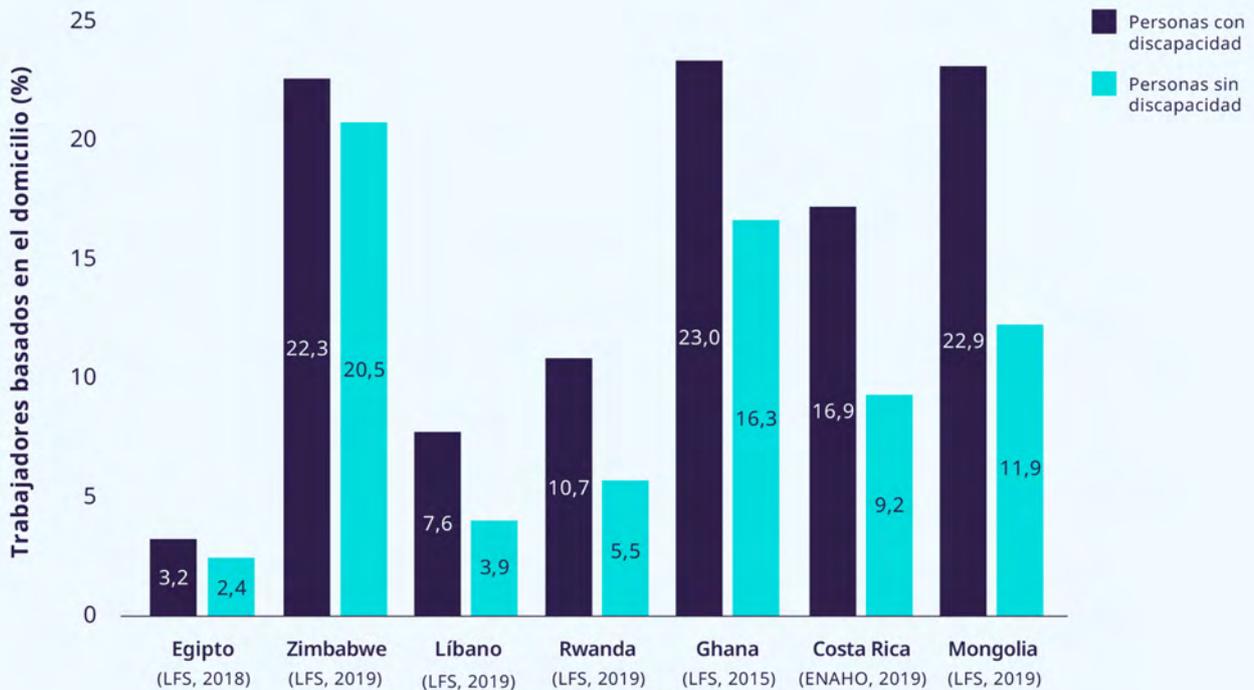
Las trabajadoras a domicilio también son informales en mayor medida que sus homólogos varones, de nuevo en todas las regiones del mundo, y sorprendentemente también en Europa y Asia Central, donde el 64 por ciento de las trabajadoras a domicilio no están registradas, frente a solo el 11 por ciento de los hombres. En el conjunto de todas las regiones, el 83 por ciento de los trabajadores a domicilio varones realizan su actividad de manera informal, frente al 90 por ciento de las mujeres.

©iStock/ AnnaStills



Es probable que trabajar desde casa sea **positivo para los trabajadores con discapacidad** si es realmente una elección y no la única opción posible en una sociedad que desatiende o subestima sus necesidades

► **Gráfico 2.13. Porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio, por situación de discapacidad, países seleccionados**



**Nota:** LFS – Labor Force Survey (encuesta sobre la población activa) ; ENAH0 - Encuesta Nacional de Hogares.

### 2.3.6. Trabajo basado en el domicilio y trabajadores con discapacidad

El trabajo a domicilio ofrece a los trabajadores con discapacidad oportunidades de diverso signo. Por un lado, trabajar desde casa les permite realizar la actividad laboral desde un espacio más adaptado a sus necesidades, dado que los espacios públicos, las fábricas, las tiendas y las oficinas no siempre se ajustan todavía a las necesidades de las personas con discapacidad. Por otro lado, trabajar desde casa puede agravar la invisibilidad. El hogar está, por definición, alejado de la esfera

pública, y existe el riesgo de que las personas con discapacidad que trabajan desde casa queden invisibilizadas y de que su problemática pase inadvertida.

Parece indudable que el trabajo basado en el domicilio y el trabajo a domicilio ofrecen a los trabajadores con discapacidad más oportunidades que el trabajo fuera de casa. En las siete encuestas de población activa utilizadas en este informe que contienen preguntas válidas para identificar las discapacidades y el lugar de trabajo, la proporción de trabajadores con discapacidad que trabajan desde casa supera a la de los trabajadores sin discapacidad, a veces por amplios márgenes.

La diferencia entre los trabajadores a domicilio con discapacidad y sin discapacidad oscila entre los modestos 0,8, 1,8 y 3,7 puntos porcentuales en Egipto, Zimbabwe y el Líbano, respectivamente, y los valores mucho más notables de 6,7, 7,7 y 11 puntos porcentuales en Ghana, Costa Rica y Mongolia. En Rwanda, Costa Rica y Mongolia, el porcentaje de trabajadores con discapacidad que trabajan desde el hogar casi duplica el de los que no tienen discapacidad.

Los trabajadores con discapacidad establecidos en el domicilio no necesitan superar los obstáculos de los sistemas de transporte, a menudo diseñados sin tener en cuenta sus necesidades, para desplazarse al trabajo. La probabilidad de que su espacio de trabajo esté adaptado a su discapacidad es mayor en el hogar que en una fábrica, oficina o tienda anónima. Las diferencias de accesibilidad seguramente explican las brechas observadas en el gráfico 2.13 y hacen que el trabajo a domicilio sea una opción más atractiva. Por otro lado, salir de casa para trabajar es una oportunidad para socializar, mientras que quedarse en casa puede aumentar el aislamiento que ya sufren los trabajadores con discapacidad.

A fin de ilustrar las ventajas y los riesgos que comporta el trabajo basado en el domicilio para los trabajadores con discapacidad, cabe citar algunas de las respuestas de una encuesta realizada por la OIT entre trabajadores que participan en plataformas de externalización abierta en línea (*crowdworkers*). Una *crowdworker* de Amazon Mechanical Turk en la India declaró que la razón por la que había decidido trabajar desde casa era su condición de «discapacitada debido a una lesión de la médula espinal y [su] movilidad reducida». También resultan conmovedoras las palabras de una *crowdworker* del Reino Unido:

«Padezco un trastorno del espectro autista que limita mis habilidades sociales y mi capacidad para interactuar con los demás. Al trabajar desde casa estos problemas no afectan a mi capacidad para completar las tareas de manera satisfactoria<sup>28</sup>».

En resumen, como ocurre con tantas situaciones del mercado de trabajo, es probable que trabajar desde casa sea positivo para los trabajadores con discapacidad si es realmente una elección y no la única opción posible en una sociedad que desatiende o subestima sus necesidades.

Una cuestión conexas se refiere a los cuidadores de personas con discapacidades graves. Para atender debidamente a una persona afectada de incapacidad grave, sobre todo cuando la ayuda del Estado es escasa, el cuidador no puede ausentarse del hogar durante largos periodos de tiempo. Aunque en este informe no se presentan estadísticas de encuestas de población activa sobre esta cuestión, los resultados son inequívocos en una encuesta de la OIT sobre trabajadores que prestan servicio en plataformas dedicadas a la externalización de microtareas en línea<sup>29</sup>. El 10 por ciento de los hombres y casi el 30 por ciento de las mujeres que colaboraban en esas plataformas declararon que la razón principal por la que se quedaban en casa era «cuidar a los hijos, a alguien con discapacidad o a adultos mayores». Muchos cuidaban de niños pequeños sin discapacidad y eran varios los que atendían a personas con discapacidades. En palabras de un encuestado serbio: «Tengo un hijo enfermo (autismo y cáncer) y necesita cuidado las 24 horas». El trabajo basado en el domicilio y el trabajo a domicilio permitían a estos cuidadores obtener ingresos y seguir prestando cuidados.

### 2.3.7. El trabajo basado en el domicilio y el trabajo infantil

A lo largo de la historia, el trabajo infantil ha estado muy presente en las modalidades de trabajo basado en el domicilio, un fenómeno que persiste en la actualidad (véase el gráfico 2.14). En los seis países estudiados, el porcentaje de trabajo infantil entre los niños de los hogares con al menos un trabajador adulto establecido en el domicilio es siempre más alto –a veces considerablemente– que entre los niños de los hogares sin trabajadores adultos establecidos en el domicilio. El resultado es lamentable, pero no inesperado.

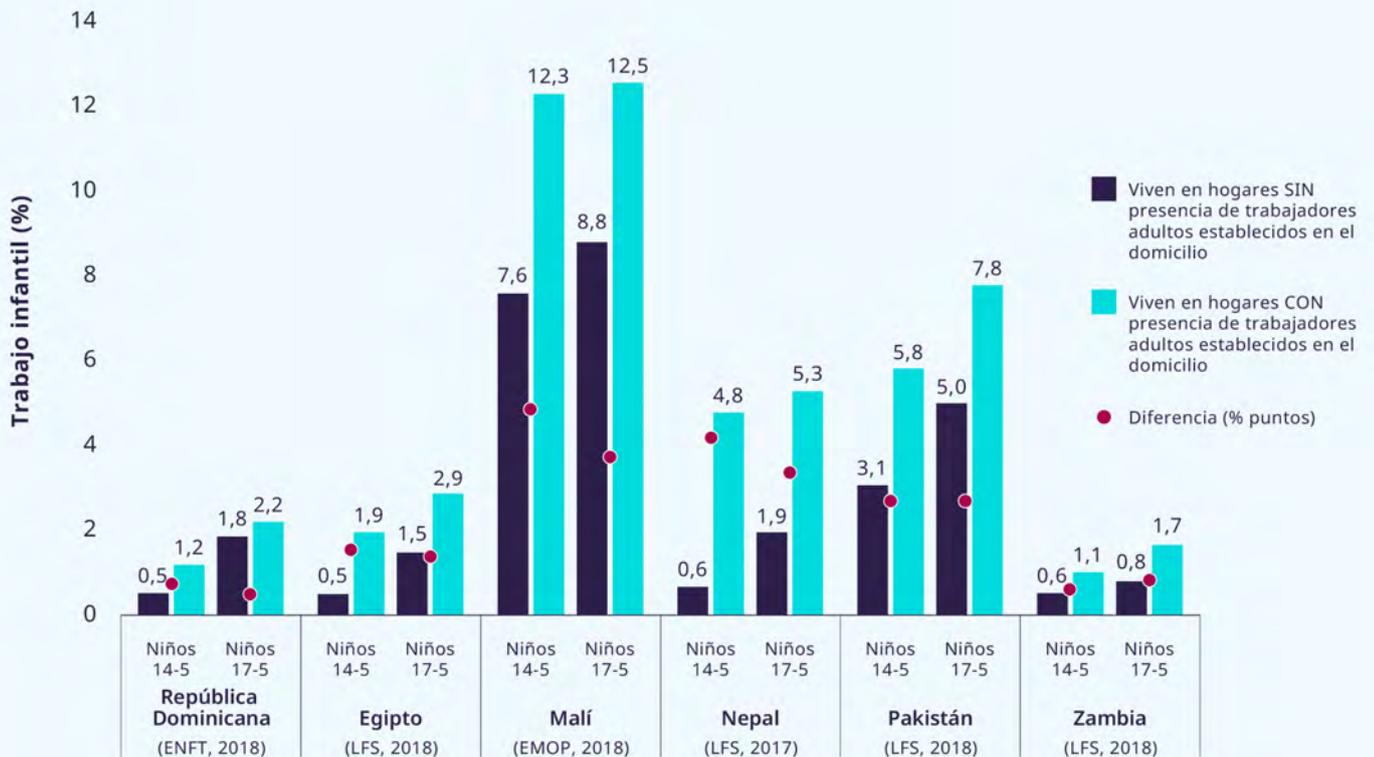
Los datos indican que parte de la incidencia se refiere a niños de 15 años o más, que superan probablemente la edad mínima para trabajar en su país; no obstante, hay niños menores de 15 años que participan en el trabajo basado en el domicilio. Además, algunas actividades habituales del trabajo a domicilio, como la elaboración de bidis, se consideran peligrosas, ya que conllevan la manipulación de hojas de tabaco.

Esta sección tiene por objeto los estadísticos descriptivos, por lo que las cifras no revelan el contexto completo. Esta cuestión se analiza detenidamente en el capítulo 5.



A lo largo de la historia, el trabajo infantil ha estado **muy presente** en las modalidades de trabajo basado en el domicilio, un fenómeno que persiste en la actualidad

► Gráfico 2.14. Porcentaje de niños que trabajan, por presencia en el hogar de trabajadores adultos establecidos en el domicilio, países seleccionados



Fuente: cálculos de la OIT basados en encuestas de hogares.

## ► 2.4 Probables e identificados trabajadores a domicilio

En las secciones anteriores se ofrece una visión general de la situación mundial y regional de los trabajadores a domicilio, sobre la base de los cuestionarios que corresponden a la CISE 93. En consecuencia, las estimaciones excluyen a los trabajadores que, pese a declarar que su situación es de trabajadores por cuenta propia o de empleadores, están comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177 al encontrarse en una relación de dependencia con su cliente, que controla el trabajo. Actualmente, en la mayoría de las encuestas nacionales no se incluyen las preguntas necesarias para detectar a los probables trabajadores a domicilio no identificados. A medida que los países adapten sus encuestas de hogares a las recomendaciones de la CISO-18, las estimaciones serán más precisas.

Esta sección se centra en dos países –México y la Argentina– cuyas encuestas contienen preguntas que permiten realizar mediciones indirectas de los «probables trabajadores a domicilio» y, por lo tanto, proporcionan una estimación más completa del total de trabajadores a domicilio. También proporciona una estimación de los probables trabajadores a domicilio de la India utilizando un enfoque diferente. El objetivo es comparar las características de los probables trabajadores a domicilio con las de los trabajadores identificados con las preguntas ordinarias (denominados aquí «trabajadores a domicilio identificados») para evaluar la importancia de su subestimación en las encuestas de población activa.

En México y la Argentina los trabajadores a domicilio probables pero no identificados se definen como aquellos que, durante el periodo de referencia, declararon ser «trabajadores por cuenta propia» o «empleadores» que trabajaban en su propio hogar o en un lugar anexo y para un solo cliente (véase el anexo 4, gráfico 2.A.2)<sup>30</sup>. Aunque algunos de esos trabajadores tal vez no mantienen una relación de trabajo (y puede que algunos se encuentren en una relación de dependencia

con dos clientes), la bibliografía sobre estudios empíricos de casos indica que los trabajadores establecidos en el domicilio que realizan su actividad para un solo cliente suelen tener una relación de dependencia con este último y, por lo tanto, podrían considerarse trabajadores a domicilio. En su inmensa mayoría, el trabajo se lleva a cabo en un plazo determinado conforme a las especificaciones de un empleador o intermediario, que también especifica la calidad y el precio.

La Periodic Labour Force Survey de la India no contiene preguntas sobre el número de clientes, pero la bibliografía sobre estudios de casos indica que se puede identificar a los probables trabajadores a domicilio mediante preguntas sobre el sector de actividad. Así, según se desprende de algunos estudios sobre los trabajadores establecidos en el domicilio en el sector del bido o del bordado, estos trabajadores mantienen relaciones afines al empleo asalariado. En consecuencia, los trabajadores a domicilio probables se definen como aquellos que, durante el periodo de referencia, declararon ser «trabajadores por cuenta propia» o «empleadores» que trabajaban en su propio hogar o en un lugar anexo y se dedicaban a la elaboración de bidis o al bordado (véase el anexo 4, gráfico 2.A.3<sup>31</sup>).

### **Efecto de la inclusión de probables trabajadores a domicilio en la Argentina, México y la India**

A tenor de los datos obtenidos de México, la Argentina y la India, la declaración de un número de trabajadores a domicilio inferior al real es un fenómeno cuya magnitud difiere de un lugar a otro. En México, por ejemplo, la reclasificación de los trabajadores por cuenta propia o empleadores establecidos en el domicilio que trabajan para

un solo cliente se tradujo en un 19 por ciento de incremento del número de trabajadores a domicilio, mientras que en la Argentina el incremento fue del 13 por ciento.

Con todo, las cifras más impresionantes se registran en la India. Según la Periodic Labour Force Survey, en 2018 había unos 35 millones de trabajadores establecidos en el domicilio que

representaban el 9,8 por ciento del empleo, de los cuales 3,1 millones eran trabajadores a domicilio identificados. Al reclasificar a 2,35 millones de elaboradoras de bidis y casi 800 000 bordadoras establecidas en el domicilio como probables trabajadoras a domicilio<sup>32</sup>, el extraordinario incremento del número de trabajadores a domicilio asciende al 201 por ciento (véase el gráfico 2.15).

► **Gráfico 2.15. Efecto de la adición de los probables trabajadores a domicilio al número total de trabajadores a domicilio identificados, México, Argentina e India**



**Nota:** Según los datos de la Periodic Labour Force Survey de 2017-2018 (mediante el procedimiento del profesor G. Raveendran para calcular las ponderaciones) hay 2 651 611 enrolladoras de bidis y 869 614 bordadoras establecidas a domicilio. Las cifras de la primera fila son ligeramente más bajas porque algunas enrolladoras de bidis y bordadoras declaran ser asalariadas y, por lo tanto, se contabilizan entre los trabajadores a domicilio identificados y no entre los probables.

**Fuente:** India, Periodic Labour Force Survey; México, Encuesta Nacional de los Hogares; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares.

Los probables trabajadores a domicilio presentan características diferentes a las de los trabajadores a domicilio previamente identificados: suelen ser mujeres, mayores, trabajan menos horas y se dedican con mayor frecuencia a la industria. En consecuencia, su inclusión altera la distribución de los trabajadores a domicilio.

Por lo que respecta al género, los trabajadores a domicilio probables e identificados tienen perfiles similares en México, pero muy diferentes en la Argentina y la India. Los probables trabajadores a domicilio son con mayor frecuencia hombres en la Argentina, aunque las cifras no parecen ser muy llamativas. En la India, los probables trabajadores a domicilio son en su inmensa mayoría mujeres y su inclusión como trabajadores a domicilio hace que esta modalidad de empleo pase a ser una

► **Gráfico 2.16. Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por género (en porcentajes), Argentina, México e India**



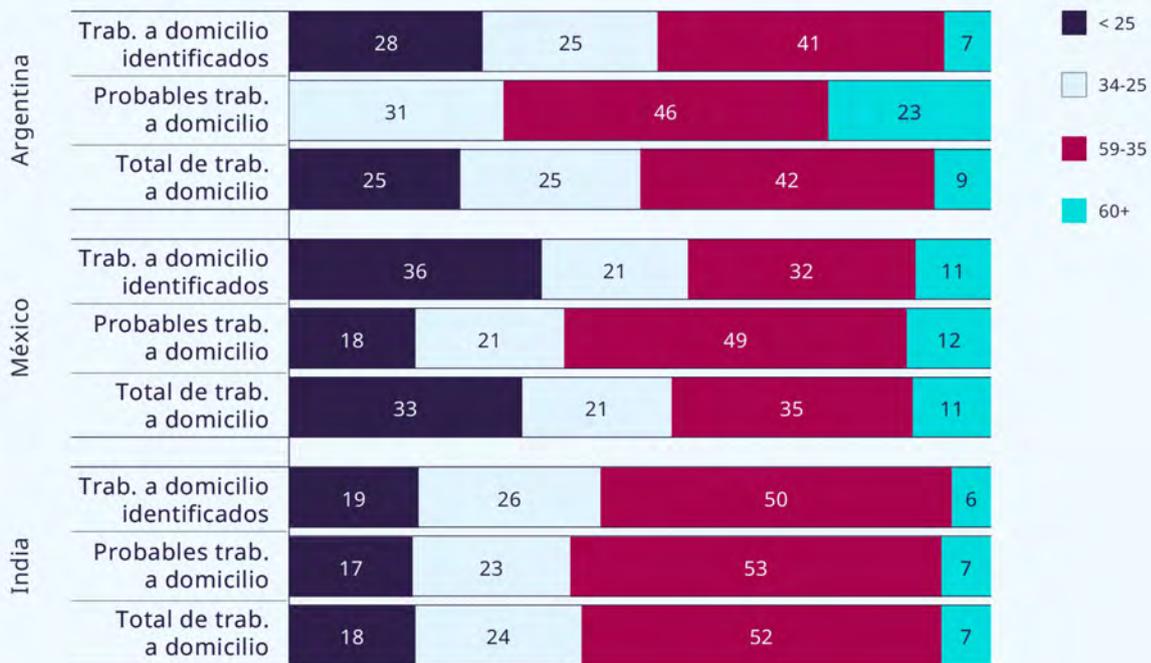
**Nota:** Total = identificados + probables.

**Fuente:** India, *Periodic Labour Force Survey*; México, Encuesta Nacional de los Hogares; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares.

actividad predominantemente femenina, en vez de predominantemente masculina (véase el gráfico 2.16). El 80 por ciento de los trabajadores a domicilio identificados en la India son hombres, pero con la inclusión de los probables trabajadores a domicilio ese porcentaje se reduce al 34 por ciento.

La edad de esos probables trabajadores a domicilio es también mayor en promedio que la de sus homólogos identificados en los tres países (véase el gráfico 2.17). En este sentido destaca especialmente el caso de la Argentina, donde el 69 por ciento de los probables trabajadores a domicilio tienen más de 35 años, mientras que solo el 48 por ciento de los trabajadores a domicilio previamente identificados corresponden a esa franja de edad.

► **Gráfico 2.17. Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por grupo de edad (en porcentajes), Argentina, México e India**



**Nota:** Total = identificados + probables.

**Fuente:** India, *Periodic Labour Force Survey*; México, Encuesta Nacional de los Hogares; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares.

Los probables trabajadores a domicilio también trabajan menos horas que los identificados (véase el gráfico 2.18). Por ejemplo, en la India, el 38 por ciento de los probables trabajadores a domicilio trabajan menos de 35 horas, frente a solo el 5 por ciento de los trabajadores a domicilio identificados; en cambio, apenas el 27 por ciento trabajan más de 49 horas, un porcentaje escaso en comparación con el 77 por ciento de los trabajadores a domicilio identificados con jornada prolongada.

► **Gráfico 2.18. Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por categorías de horas semanales (en porcentajes), Argentina, México e India**



**Nota:** Total = identificados + probables.

**Fuente:** India, *Periodic Labour Force Survey*; México, Encuesta Nacional de los Hogares; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares.

Los probables trabajadores a domicilio también difieren de los identificados en lo relativo a las ocupaciones que desempeñan (véase el gráfico 2.19). Los perfiles son iguales en la Argentina, pero en México y la India los probables trabajadores a domicilio se dedican mayoritariamente a la artesanía y a los oficios conexos, mientras que los trabajadores a domicilio identificados se reparten entre todas las ocupaciones.

► **Gráfico 2.19. Trabajadores a domicilio (identificados y probables) por ocupación (en porcentajes), Argentina, México e India**



**Nota:** Total = identificados + probables.

**Fuente:** India, *Periodic Labour Force Survey*; México, Encuesta Nacional de los Hogares; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares.

## ► 2.5 El trabajo desde casa y la pandemia de COVID-19

**Una de las respuestas frente a la pandemia de COVID-19 ha sido el aumento masivo del número de personas que trabajan desde casa.**

Aunque ha habido iniciativas en respuesta a la pandemia de COVID-19 que involucran a los trabajadores industriales a domicilio (se analizarán al final de la sección), la mayor parte del debate se ha centrado en el aumento del teletrabajo como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Antes de la pandemia, los datos de las encuestas indicaban que el teletrabajo era un fenómeno relativamente infrecuente<sup>33</sup>.

En los Estados Unidos, según la encuesta sobre el uso del tiempo en el país (*American Time Use Survey*), el 29 por ciento de los trabajadores asalariados podían trabajar desde casa, pero solo el 4 por ciento afirmaba tener un trabajo que se lo exigía<sup>34</sup>. En Francia el 3 por ciento de los trabajadores asalariados teletrabajaba una vez a la semana y solo el 0,9 por ciento lo hacía tres o más días a la semana. Además, esta práctica se limitaba principalmente al personal directivo y profesional<sup>35</sup>.

Las estimaciones de la OIT presentadas en este capítulo, según las cuales el trabajo a domicilio representa el 7,9 por ciento de los trabajadores a nivel mundial, datan de 2019, antes de que la pandemia de COVID-19 paralizara la actividad en la mayor parte del mundo y estimulara un experimento sin precedentes de trabajo a domicilio. En consecuencia, la práctica de trabajar desde casa, que ya estaba sobre la mesa pero se ejercía poco, pasó a ser algo que grandes segmentos de la población trabajadora empezaron a experimentar, o al menos lo

intentaron. Desde el comienzo de la pandemia, han proliferado los estudios sobre las posibilidades del trabajo basado en el domicilio como respuesta frente a la crisis.

Al inicio de las medidas de confinamiento adoptadas durante la pandemia de COVID-19, la OIT estimó que aproximadamente entre el 15 y el 18 por ciento de la población mundial asalariada podía trabajar desde casa. Las cifras iban desde uno de cada tres trabajadores en América del Norte y Europa hasta uno de cada seis en África Subsahariana<sup>36</sup>. En la fecha de redacción de este informe, los datos de las encuestas de población activa empiezan a confirmar los elevados porcentajes de trabajo basado en el domicilio y trabajo a domicilio.

En el Brasil, el 13 por ciento de los trabajadores entrevistados en una serie especial de la Encuesta Nacional de Hogares en mayo de 2020 declararon que trabajaban desde casa para evitar enfermarse o como consecuencia de las medidas de confinamiento. El 25 por ciento de ellos eran profesionales, el 19 por ciento eran profesores y el 8 por ciento, directivos. En cambio, solo el 5 por ciento del total de la población ocupada eran profesionales, el 4 por ciento eran profesores y el 3 por ciento eran directivos. Por lo tanto, el tipo de ocupación determina no solo quién tiene la posibilidad de trabajar desde casa, sino también quién está en condiciones de hacerlo efectivamente.

A partir de la Encuesta de Población Activa italiana se puede hacer una estimación del trabajo a domicilio en marzo de 2020 (es una estimación porque la encuesta abarca el primer trimestre de 2020 y no exclusivamente marzo). El 13 por ciento de los trabajadores estaban establecidos en el domicilio y el 8 por ciento eran trabajadores a domicilio, datos que contrastan con los del cuarto trimestre de 2019, que eran del 4 y el 1 por ciento, respectivamente. Alrededor del 50 por ciento de estos trabajadores a domicilio pertenecían a ocupaciones profesionales y otro 25 por ciento a ocupaciones técnicas; las cifras correspondientes en el conjunto de los trabajadores son del 15 y el 18 por ciento.

En la India, el Departamento de Telecomunicaciones ha concedido a los trabajadores de las tecnologías de la información una exención que les permite trabajar desde casa. Esto ha provocado que el 90 por ciento de los 4,3 millones de trabajadores del sector en el país hayan adoptado el régimen de teletrabajo a tiempo completo<sup>37</sup>.

Ahora bien, el teletrabajo no es la única respuesta contra la pandemia que involucra a los trabajadores a domicilio. En algunos países, los trabajadores a domicilio se han organizado para producir equipos de protección personal de uso local con mayor celeridad que las industrias. El Sindicato Único de la Aguja del Uruguay organizó la producción de mascarillas reutilizables entre sus afiliados que trabajaban a domicilio, completando 30 000 unidades destinadas al Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo, 20 000 para que los funcionarios judiciales las utilizaran en juicios y audiencias, otras 100 000 para la intendencia de Montevideo y 300 botiquines con batas quirúrgicas, mascarillas, gorros y zapatos para la Fuerza Aérea Uruguaya<sup>38</sup>. El grupo de investigación y defensa sin ánimo de lucro WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando) ha documentado en Bulgaria, Etiopía, Kenya, Uganda y Uzbekistán casos similares de trabajadoras a domicilio que respondieron a la demanda de mascarillas uniéndose, normalmente mediante grupos de autoayuda o cooperativas, para producir mascarillas y venderlas en los mercados locales<sup>39</sup>. Por otro lado, también hay indicios de que muchos trabajadores establecidos en el domicilio, especialmente los que participan en la elaboración de productos para los mercados de exportación, se han visto afectados por la cancelación de pedidos en las cadenas de suministro mundiales y por el cierre de las fábricas<sup>40</sup>.

A medida que se disponga de nuevas encuestas, las estadísticas sobre el teletrabajo y el trabajo industrial a domicilio mostrarán con mayor claridad el alcance del trabajo a domicilio como medida de mitigación no solo para hacer frente a la pandemia y a los periodos de confinamiento, sino también para contrarrestar los efectos de la crisis económica en los trabajadores establecidos en el domicilio.

Antes de la pandemia de COVID-19, los datos de las encuestas indicaban que el teletrabajo era un fenómeno **relativamente infrecuente**



©iStock/ RuslanDashinsky

## ► 2.6 Conclusión

**A partir de las encuestas de población activa no es sencillo determinar qué personas tienen la condición de trabajador a domicilio y quiénes corresponden a otras categorías de situación en el empleo.**

Las encuestas de población activa y demás encuestas de hogares no se han estructurado de la mejor manera posible para identificar a los trabajadores a domicilio, ni siquiera a los trabajadores establecidos en el domicilio. A pesar de que la mayoría de las encuestas de población activa –aunque no todas– contienen una pregunta sobre el «lugar de trabajo», su formulación es poco coherente y ha de complementarse con otras

preguntas que indaguen en la naturaleza de la relación de trabajo. La CISO-18 aportará mejoras en la clasificación de la situación en el empleo, pero hasta la fecha no se ha aplicado este nuevo sistema. Cabe esperar que, gracias a su categorización más detallada de la situación en el empleo, la CISO 18 permita estudiar de forma exhaustiva la dependencia en las relaciones de trabajo. Disponer de estadísticas más precisas puede

ayudar a proponer nuevos enfoques normativos y demás políticas de protección de los trabajadores a domicilio, así como a observar las tendencias en el empleo y las condiciones laborales. No obstante, es importante tener en cuenta que las definiciones estadísticas no sustituyen a las definiciones jurídicas que fundamentan los derechos de los trabajadores.

Hasta que se generalice la aplicación de la CISO-18, conviene reiterar las limitaciones existentes en la identificación estadística del trabajo a domicilio. Para empezar, es posible que muchos trabajadores establecidos en el domicilio no se consideren trabajadores y, por lo tanto, computen como inactivos en las encuestas de población activa. Además, es posible que no entiendan el concepto de situación en el empleo y que no estén registrados oficialmente, que trabajen sin contrato escrito o en otras modalidades de empleo informal. Por lo tanto, incluso cuando los encuestados se definen como económicamente activos, pueden declarar que son trabajadores por cuenta propia porque no se consideran asalariados y no reciben un trato acorde con tal categoría, aunque la naturaleza de su relación de trabajo esté comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177. La pregunta relativa al número de clientes permite reclasificar a muchos trabajadores establecidos en el domicilio como probables trabajadores a domicilio, pero se trata de una pregunta imperfecta (y no muy extendida). Algunos trabajadores por cuenta propia con un único cliente pueden ser independientes, mientras que algunos trabajadores a domicilio con dos clientes pueden tener relaciones de subordinación con ambos y ser probables asalariados con doble empleo. No obstante, la pregunta arroja luz sobre los probables trabajadores a domicilio y permite descubrir en qué se diferencian de los trabajadores a domicilio identificados. En general, las estimaciones relativas a los trabajadores establecidos en el domicilio presentadas en este capítulo son más exactas que las correspondientes a los trabajadores a domicilio, que deben considerarse como una estimación a la baja. A pesar de estas dificultades, según se desprende de las 118 encuestas de hogares

consultadas que contienen preguntas sobre el «lugar de trabajo», el número de trabajadores establecidos en el domicilio es mucho mayor de lo que se había reconocido hasta ahora. Además, se han obtenido muchos resultados pertinentes para la formulación de políticas.

La característica más llamativa que se deriva de las estadísticas es que las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo basado en el domicilio. Los roles de género son un rasgo definitorio cuando el lugar de trabajo es el hogar. Una segunda característica destacada es la informalidad. Salvo en los países de ingresos altos, donde la informalidad es baja y rara vez se cuantifica, los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio tienen muchas más probabilidades de ser informales que los que trabajan fuera de casa. El trabajo basado en el domicilio también parece ofrecer mayores oportunidades a los trabajadores con discapacidad. Se asocia asimismo con una mayor incidencia del trabajo infantil, incluso en la cohorte de menores de 14 años.

Otra conclusión importante es que existen diferencias entre países. El perfil educativo de los trabajadores a domicilio en los países de ingresos altos difiere de su perfil en los países de ingresos bajos y medianos; los primeros tienen un mayor nivel de estudios (en relación con sus compañeros que no trabajan en casa) que los segundos. Los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio son mucho más numerosos en el sector de los servicios, pero no sucede así en todas las regiones. En Asia Meridional y Asia Oriental, el trabajo en el sector industrial es más frecuente entre los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio que entre los que trabajan fuera de casa.

Tras el amplio panorama estadístico presentado en este capítulo, en los dos capítulos siguientes se analiza con mayor detalle el trabajo a domicilio en el sector industrial y en el de servicios, atendiendo a su evolución a lo largo del tiempo y en diferentes lugares y a la naturaleza de esas modalidades de trabajo.

## ► Notas

- 1 Maria Mies, *Housewives Produce for the World Market: The Lace Makers of Narsapur* (OIT, 1980).
- 2 India, «Selected crafts of Andhra Pradesh: Census of India, 1961», citado en Mies, 48.
- 3 Martha Chen, Jennefer Sebstad y Lesley O'Connell, «Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers», *World Development* 27, núm. 3 (1999): 603-610.
- 4 Renana Jhabvala y Jane Tate, «Out of the Shadows: Homebased Workers Organize for International Recognition» (Population Council, 1996).
- 5 OIT, *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo*, decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993, párr. 2.
- 6 OIT, *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo*, 1993, párr. 14, h).
- 7 OIT, *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*, decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993, párrs. 30 2), 30 3), 35 1) iii) y 36 ii).
- 8 Véase más información en División de Estadística de las Naciones Unidas, «Delhi Group on Informal Sector Statistics».
- 9 OIT, *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, 20.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018, párr. 35.
- 10 OIT, *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, párr. 36.
- 11 OIT, *Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, párr. 110.
- 12 El concepto de «dependencia» se refiere a los trabajadores que carecen del «grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerado[s] como trabajador[es] independiente[s] en la legislación nacional».
- 13 En estadística, esto se denomina «lugar de trabajo por defecto», ya que puede tratarse del local del empleador, el local del cliente, una obra, una granja o un taller. Debido al interés de los Gobiernos por obtener datos sobre el recurso al teletrabajo durante la pandemia de COVID-19, la OIT ha elaborado una guía sobre la recogida de estadísticas de teletrabajo; véase «COVID-19: Orientaciones para la recolección de datos de las estadísticas del trabajo», nota técnica, 19 de mayo de 2020.
- 14 Véase OIT, Eurofound, Comisión Europea y OCDE, «Handbook on Measuring Platform Work and Employment», de próxima publicación.
- 15 Annarosa Pesole, Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernández Macías, Federico Biagi e Ignacio González Vázquez, *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey* (Unión Europea, 2018).
- 16 Anna Ilsøe y Louise Weber Madsen, *Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platform* (University of Copenhagen, 2017).
- 17 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova y Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (OIT, 2018).
- 18 Otto Kässi y Vili Lehdonvirta, «Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research», *Technological Forecasting and Social Change* 137 (2018): 241-248.
- 19 Greetje Corporaal y Vili Lehdonvirta, «Platform Sourcing: How Fortune 500 Companies are Adopting Online Freelancing Platforms» (Oxford Internet Institute, 2017).
- 20 Véase el sitio web del International Social Survey Programme, <http://w.issp.org/menu-top/home/>.
- 21 OIT, «Working from Home: Estimating the Worldwide Potential», Policy Brief, abril de 2020.
- 22 Cálculos de la OIT basados en las encuestas de los hogares de 118 países.

- 23 Las mujeres son más numerosas que los hombres en todas las regiones del mundo, excepto en tres: los Estados Árabes (el 39 por ciento), Europa Septentrional, Meridional y Occidental (el 45 por ciento) y Europa Oriental (el 44 por ciento), donde las mujeres son minoría entre los trabajadores establecidos en el domicilio.
- 24 En el nivel de agregación utilizado, la «industria» comprende la explotación de minas y canteras; la industria manufacturera; el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; el suministro de agua; las actividades de alcantarillado, la gestión de residuos y descontaminación; y la construcción.
- 25 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.
- 26 Las estimaciones de esta sección se basan en los datos de 69 países en desarrollo y emergentes, que representan el 73 por ciento del empleo total en estos grupos de ingresos (excluida China).
- 27 La definición de empleo informal difiere según la situación en el empleo: (i) asalariados, (ii) empresarios y trabajadores por cuenta propia, y (iii) trabajadores familiares auxiliares.
- Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. El principal criterio operativo utilizado es la cotización del empresario a la seguridad social por cuenta del trabajador.
- Se considera que los trabajadores independientes (empleadores y trabajadores por cuenta propia) tienen un empleo informal cuando sus unidades económicas pertenecen al sector informal (un subconjunto de empresas domésticas no constituidas como entidades jurídicas de pleno derecho, independientes de sus propietarios que producen bienes o servicios para su venta en el mercado, y que no tienen una contabilidad completa y/o no están inscritas con arreglo a las legislaciones nacionales).
- Los trabajadores familiares auxiliares están, por definición, empleados informalmente.
- 28 Véase Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M Six Silberman, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (OIT, 2018).
- 29 Véase Berg *et al.*
- 30 Las encuestas y las definiciones exactas utilizadas se describen en el anexo 4.
- 31 En la India, es bien sabido que las trabajadoras dedicadas a la manufactura de bidis y al bordado mantienen relaciones de trabajo dependientes de una sola empresa. Sin embargo, muchas de ellas declaran ser trabajadoras independientes y no están incluidas en el cómputo oficial del trabajo a domicilio «visible». Las encuestas y las definiciones exactas utilizadas se describen en el anexo 4.
- 32 Indrani Mazumdar, «Homebased Work in 21st century India», Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 33 Jon C. Messenger, ed., *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective* (Edward Elgar Publishing y OIT, 2019).
- 34 United States Bureau of Labour Statistics, «Job Flexibilities and Work Schedules, 2017–2018: Data from the American Time Use Survey», nota de prensa, 24 de septiembre de 2019.
- 35 Francia, Ministère du Travail, «Quels sont les salariés concernés par le télétravail?». DARES Analyses, núm. 51 (noviembre de 2019).
- 36 OIT, «Working from Home: Estimating the Worldwide Potential», Policy Brief, 2020.
- 37 Véase el diario *The Economic Times*, edición inglesa, 23 de julio de 2020.
- 38 Véase WIEGO, «Las personas trabajadoras en domicilio frente a un nuevo tipo de aislamiento».
- 39 Leslie Vryenhoek y Laura Morillo, «Innovación y unidad: Cómo se están adaptando las personas trabajadoras en domicilio al mundo de la COVID-19», blog de WIEGO, 11 de mayo de 2020.
- 40 Mark Anner, «Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains», artículo de investigación, Pennsylvania State University, marzo de 2020; y Anuradha Nagaraj, «India's 'Hidden' Home Garment Workers Feared Losing out on Coronavirus Aid», Reuters, 7 de abril de 2020.

## ► Anexo 1. Encuestas incluidas en el capítulo 2

---

### Encuestas de hogares (76 países/territorios)

Albania	Encuesta de Población Activa, 2013
Angola	Encuesta Integrada sobre el Bienestar de la Población, 2009
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares, 2018
Austria	Encuesta de Población Activa, 2018
Bangladesh	Encuesta de Población Activa, 2017
Benin	Encuesta Modular Integrada de Hogares, 2011
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Encuesta de Hogares, 2017
Bosnia y Herzegovina	Encuesta de Población Activa, 2019
Brasil	Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares, 2018
Brunei Darussalam	Encuesta de Población Activa, 2014
Burundi	Encuesta de Hogares, 2014
Camboya	Encuesta de Población Activa, 2012
Chile	Encuesta Nacional de Empleo, 2018
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2018
Comoras	Encuesta sobre el Empleo y el Sector Informal, 2014
Congo	Encuesta sobre el Empleo y el Sector Informal, 2009
Islas Cook	Encuesta de Población Activa, 2019
Costa Rica	Encuesta Nacional de Hogares, 2018
Côte d'Ivoire	Encuesta de Población Activa, 2016
Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2019
Egipto	Encuesta de Población Activa, 2017
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2018
Etiopía	Encuesta de Población Activa, 2013
Fiji	Encuesta de Empleo y Desempleo, 2016
Gambia	Encuesta de Población Activa, 2012
Georgia	Encuesta de Población Activa, 2018
Ghana	Encuesta de Población Activa, 2015
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, 2018 (segundo trimestre)
Guinea	Encuesta Regional Integrada sobre el Empleo y el Sector Informal, 2019
Guyana	Encuesta de Población Activa, 2017
Haití	Encuesta de Hogares, 2012

India	Encuesta de Empleo y Desempleo, 2018
Indonesia	Encuesta Nacional de Población Activa, 2018 (tercer trimestre)
Jamaica	Encuesta de Población Activa, 2014
Jordania	Encuesta de Panel sobre el Mercado de Trabajo (JLMPS), 2016
Kirguistán	Encuesta de Población Activa, 2017
Liberia	Encuesta de Población Activa, 2010
Madagascar	Encuesta Nacional sobre el Empleo y el Sector Informal, 2015
Malawi	Encuesta de Población Activa, 2013
Malí	Encuesta Modular Permanente de Hogares, 2018
Mauritania	Encuesta Regional Integrada sobre el Empleo y el Sector Informal, 2017
Mauricio	Encuesta de Población Activa, 2018
Mongolia	Encuesta de Población Activa, 2018
Myanmar	Encuesta de Población Activa, 2018
Namibia	Encuesta de Población Activa, 2018
Nepal	Encuesta de Población Activa, 2017
Níger	Encuesta Regional Integrada sobre el Empleo y el Sector Informal, 2017
Pakistán	Encuesta de Población Activa, 2018
Panamá	Encuesta de Mercado Laboral, 2018
Reino Unido	Encuesta de Población Activa, 2018
República de Corea	Encuesta de Panel sobre Trabajo e Ingresos, 2016
República de Moldova	Encuesta de Población Activa, 2018
República Democrática del Congo	Encuesta sobre el Empleo y el Sector Informal, 2012
República Democrática Popular Lao	Encuesta de Población Activa, 2017
República Dominicana	Encuesta de Población Activa, 2018
República Unida de Tanzania	Encuesta de Población Activa, 2014
Rwanda	Encuesta de Población Activa, 2018
Samoa	Encuesta de Población Activa, 2017
Senegal	Encuesta Nacional de Empleo, 2015
Serbia	Encuesta de Población Activa, 2018
Seychelles	Encuesta de Población Activa, 2019 (segundo trimestre)
Sudán	Encuesta de Población Activa, 2011
Tailandia	Encuesta sobre la Informalidad en el Empleo, 2018
Timor-Leste	Encuesta de Población Activa, 2013
Togo	Encuesta Regional Integrada sobre el Empleo y el Sector Informal, 2017

Tonga	Encuesta de Población Activa, 2018
Trinidad y Tabago	Encuesta de Población por Muestreo Continuo, 2016
Túnez	Encuesta de Panel sobre el Mercado de Trabajo, 2014
Turquía	Encuesta de Población Activa, 2017
Uganda	Encuesta de Población Activa y Trabajo Infantil, 2017
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares, 2018
Venezuela (República Bolivariana de)	Encuesta de Hogares por Muestreo, 2017
Yemen	Encuesta de Población Activa, 2014
Zambia	Encuesta de Población Activa, 2017
Zimbabwe	Encuesta de Población Activa, 2014

## **Encuesta Europea de Población Activa, 2017 (28 países/territorios)**

Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chequia, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Suecia y Suiza.

## **ISSP 2015 (11 países/territorios)**

Australia, China, Estados Unidos, Federación de Rusia, Filipinas, Israel, Japón, Nueva Zelandia, Sudáfrica, Surinam, Taiwán (China).

## **Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, 2015 (3 países/territorios)**

Alemania, Macedonia del Norte, Montenegro.

## ► Anexo 2. Clasificación de países/territorios por grupo de ingresos (ingreso nacional bruto per cápita)

### En desarrollo (ingresos bajos: 1 005 dólares EE. UU. o menos)

Afganistán  
Benin  
Burkina Faso  
Burundi  
Chad  
Comoras  
Eritrea  
Etiopía  
Federación de Rusia  
Gambia  
Guinea  
Guinea-Bissau  
Haití  
Liberia  
Madagascar  
Malawi  
Malí  
Mozambique  
Nepal  
Níger  
República  
Centroafricana  
República Democrática  
del Congo  
República Popular  
Democrática de Corea  
República Unida de  
Tanzanía  
Rwanda  
Senegal  
Sierra Leona  
Somalia  
Togo  
Uganda  
Zimbabwe

### Emergentes (ingresos medianos altos/ medianos bajos: de 1 006 a 3 955 dólares EE. UU.)

Angola  
Armenia  
Bangladesh  
Bhután  
Bolivia (Estado  
Plurinacional de)  
Cabo Verde  
Camboya  
Camerún  
Congo  
Côte d'Ivoire  
Djibouti  
Egipto  
El Salvador  
Eswatini  
Filipinas  
Georgia  
Ghana  
Guatemala  
Honduras  
India  
Indonesia  
Islas Salomón  
Jordania  
Kenya  
Kirguistán  
Lesotho  
Marruecos  
Mauritania  
Mongolia  
Myanmar  
Nicaragua  
Nigeria

Pakistán  
Papua Nueva Guinea  
República Árabe Siria  
República de Moldova  
República Democrática  
Popular Lao  
Sahara Occidental  
Santo Tomé y Príncipe  
Sri Lanka  
Sudán  
Tayikistán  
Territorio palestino  
ocupado  
Timor-Leste  
Túnez  
Ucrania  
Uzbekistán  
Vanuatu  
Viet Nam  
Yemen  
Zambia

### Emergentes (ingresos medianos altos: de 3 956 a 12 235 dólares EE. UU.)

Albania  
Argelia  
Argentina  
Azerbaiyán  
Belarús  
Belice  
Bosnia y Herzegovina  
Botswana  
Brasil  
Bulgaria  
China  
Colombia  
Costa Rica

Croacia  
Cuba  
Ecuador  
Fiji  
Gabón  
Guinea Ecuatorial  
Guyana  
Irán (República Islámica  
del)  
Iraq  
Jamaica  
Kazajstán  
Líbano  
Libia  
Macedonia del Norte  
Malasia  
Maldivas  
Mauricio  
México  
Montenegro  
Namibia  
Panamá  
Paraguay  
Perú  
República Dominicana  
Rumania  
Samoa  
San Vicente y las  
Granadinas  
Santa Lucía  
Serbia  
Sudáfrica  
Suriname  
Tailandia  
Tonga  
Turkmenistán  
Turquía  
Venezuela (República  
Bolivariana de)

**Desarrollados  
(ingresos altos:  
12 236 dólares  
EE. UU. o más)**

Alemania

Arabia Saudita

Australia

Austria

Bahamas

Bahrein

Barbados

Bélgica

Brunei Darussalam

Canadá

Chequia

Chile

Chipre

Dinamarca

Emiratos Árabes Unidos

Eslovaquia

Eslovenia

España

Estados Unidos

Estonia

Finlandia

Francia

Grecia

Guam

Hong Kong (China)

Hungría

Irlanda

Islandia

Islas del Canal

Islas Vírgenes

Estadounidenses

Israel

Italia

Japón

Kuwait

Letonia

Lituania

Luxemburgo

Macao (China)

Malta

Noruega

Nueva Caledonia

Nueva Zelandia

Omán

Países Bajos

Polinesia Francesa

Polonia

Portugal

Puerto Rico

Qatar

Reino Unido

República de Corea

Singapur

Suecia

Suiza

Taiwán (China)

Trinidad y Tabago

Uruguay

## ► Anexo 3. Clasificación de los países/territorios por región

<b>África</b>	Madagascar	<b>Américas</b>	Colombia
<b>África Septentrional</b>	Malawi	<b>América Latina y el Caribe</b>	Ecuador
Argelia	Mauricio	<b>El Caribe</b>	Guyana
Egipto	Mozambique	Bahamas	Paraguay
Libia	República Unida de Tanzania	Barbados	Perú
Marruecos	Rwanda	Cuba	Suriname
Sahara Occidental	Somalia	Haití	Uruguay
Sudán	Uganda	Islas Vírgenes Estadounidenses	Venezuela (República Bolivariana de)
Túnez	Zambia	Jamaica	<b>América del Norte</b>
	Zimbabwe	Puerto Rico	Canadá
<b>África Subsahariana</b>	<b>África Meridional</b>	República Dominicana	Estados Unidos
<b>África Central</b>	Botswana	San Vicente y las Granadinas	<b>Estados Árabes</b>
Angola	Lesotho	Santa Lucía	Arabia Saudita
Camerún	Namibia	Trinidad y Tabago	Bahrein
Chad	Sudáfrica		Emiratos Árabes Unidos
Congo	<b>África Occidental</b>	<b>América Central</b>	Iraq
Gabón	Benin	Belize	Jordania
Guinea Ecuatorial	Burkina Faso	Costa Rica	Kuwait
República Centrafricana	Cabo Verde	El Salvador	Líbano
República Democrática del Congo	Côte d'Ivoire	Guatemala	Omán
Santo Tomé y Príncipe	Gambia	Honduras	Qatar
	Ghana	México	República Árabe Siria
<b>África Oriental</b>	Guinea	Nicaragua	Yemen
Burundi	Guinea-Bissau	Panamá	Territorio palestino ocupado
Comoras	Liberia		
Djibouti	Malí	<b>América del Sur</b>	
Eritrea	Mauritania	Argentina	
Eswatini	Níger	Bolivia (Estado Plurinacional de)	
Etiopía	Nigeria	Brasil	
Kenya	Senegal	Chile	
	Sierra Leona		
	Togo		

## Asia y el Pacífico

### Asia Oriental

China  
Hong Kong (China)  
Japón  
Macao (China)  
Mongolia  
República de Corea  
República Popular Democrática de Corea  
Taiwán (China)

### Asia Sudoriental y el Pacífico

#### Islas del Pacífico

Australia  
Fiji  
Guam  
Islas Salomón  
Nueva Caledonia  
Nueva Zelandia  
Papua Nueva Guinea  
Polinesia Francesa  
Samoa  
Tonga  
Vanuatu

#### Asia Sudoriental

Brunei Darussalam  
Camboya  
Filipinas  
Indonesia  
Malasia  
Myanmar  
República Democrática Popular Lao  
Singapur  
Tailandia  
Timor Leste  
Viet Nam

### Asia Meridional

Afganistán  
Bangladesh  
Bhután  
India  
Irán (República Islámica del)  
Maldivas  
Nepal  
Pakistán  
Sri Lanka

## Europa y Asia Central

### Asia Central y Occidental

#### Asia Central

Kazajstán  
Kirguistán  
Tayikistán  
Turkmenistán  
Uzbekistán

#### Asia Occidental

Armenia  
Azerbaiyán  
Chipre  
Georgia  
Israel  
Turquía

#### Europa Oriental

Belarús  
Bulgaria  
Chequia  
Eslovaquia  
Federación de Rusia  
Hungría  
Polonia  
República de Moldova  
Rumania  
Ucrania

### Europa Septentrional, Meridional y Occidental

#### Europa Septentrional

Islas del Canal  
Dinamarca  
Estonia  
Finlandia  
Islandia  
Irlanda  
Letonia  
Lituania  
Noruega  
Suecia  
Reino Unido

#### Europa Meridional

Albania  
Bosnia y Herzegovina  
Croacia  
Eslovenia  
España  
Grecia  
Italia  
Macedonia del Norte  
Malta  
Montenegro  
Portugal  
Serbia

#### Europa Occidental

Austria  
Bélgica  
Francia  
Alemania  
Luxemburgo  
Países Bajos  
Suiza

## ► Anexo 4. Identificación de los trabajadores a domicilio mediante encuestas de población activa

La OIT utilizó encuestas nacionales de hogares de 118 países para realizar sus estimaciones mundiales de trabajadores establecidos en el domicilio y trabajadores a domicilio. A fin de aislar a estos dos grupos de trabajadores, se combinan dos preguntas: la primera identifica a las personas que trabajan habitualmente en casa («lugar de

trabajo») y la segunda indica si son asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares («situación en el empleo»). El gráfico 2.A.1 es un diagrama de flujo que ilustra cómo se obtiene la estimación a partir de los datos de cada encuesta.

► Gráfico 2.A.1. Estimación de los trabajadores establecidos en el domicilio y de los trabajadores a domicilio mediante encuestas de población activa



### Argentina y México

En la Argentina se utilizó la Encuesta Permanente de Hogares (ECH) de 2019; en México, la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2019. Para cada uno de los dos países se elaboró una estimación más precisa de los trabajadores a domicilio que incluye, además de todos los asalariados que trabajan en casa, a

todos los «trabajadores por cuenta propia» y a los «empleadores» que trabajan en casa y que lo hacen para un solo cliente. Los cuestionarios de México y la Argentina son similares y contienen preguntas dirigidas a todas las personas que declaran ser «trabajadores por cuenta propia» o «empleadores», en los siguientes términos:

## México

¿Ofrece sus productos o servicios...

1. A una sola empresa, negocio o intermediario?
2. A varios negocios, empresas o intermediarios?
3. Directamente al público?
4. Es autoconsumo agropecuario
5. No lo sé

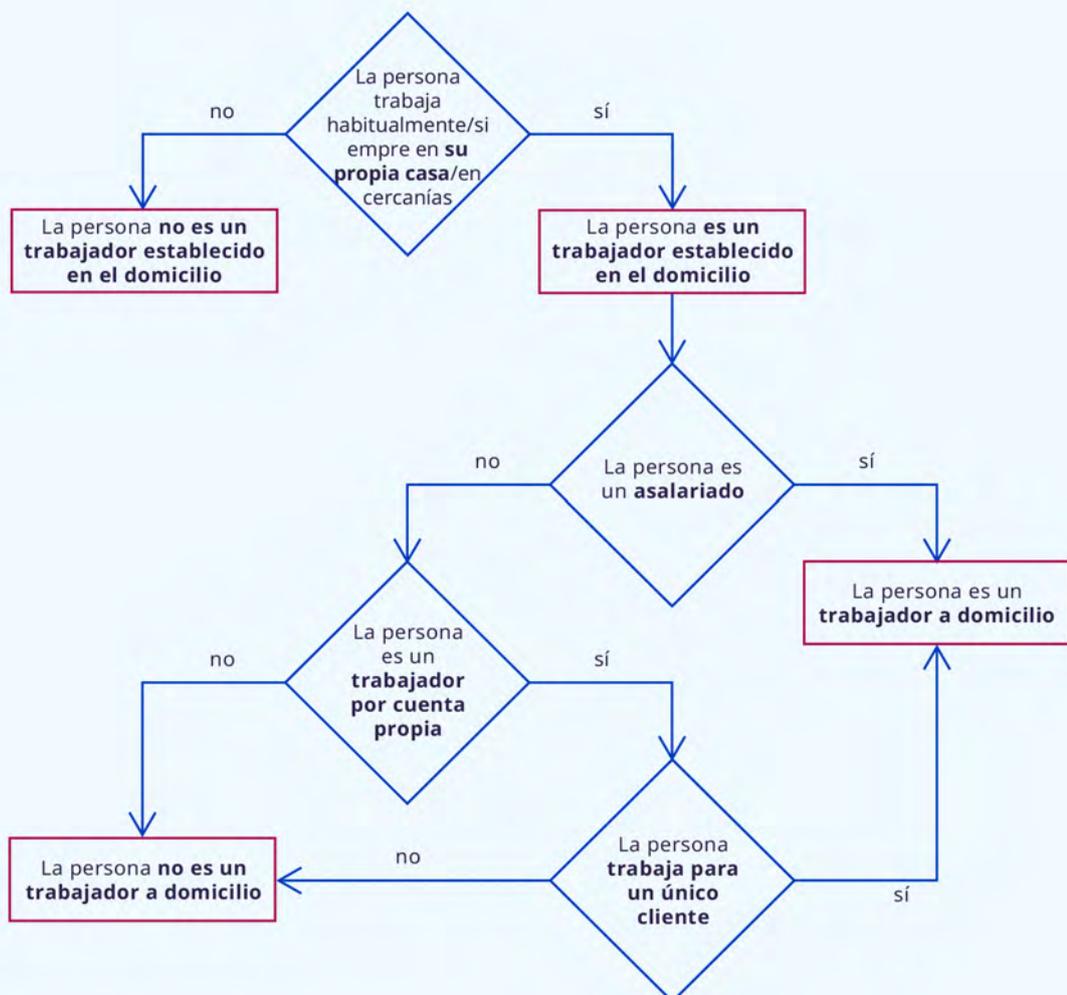
## Argentina

¿Ese negocio/empresa/actividad, trabaja habitualmente para...

1. Un solo cliente? (persona, empresa)
2. Distintos clientes? (incluye público en general)

Se formula una pregunta adicional que indaga si el cliente es un hogar o una empresa. Solo se tiene en cuenta a las personas que trabajan en su propia casa, de modo que se excluye a los trabajadores domésticos. En cambio, una costurera que trabaja desde su casa cosiendo ropa para una sola familia se categoriza como trabajadora a domicilio. El gráfico 2.A.2 representa la forma en que se combinan las distintas variables para obtener el número de trabajadores a domicilio.

► Gráfico 2.A.2. Combinación de variables para estimar el número de trabajadores a domicilio en la Argentina y México

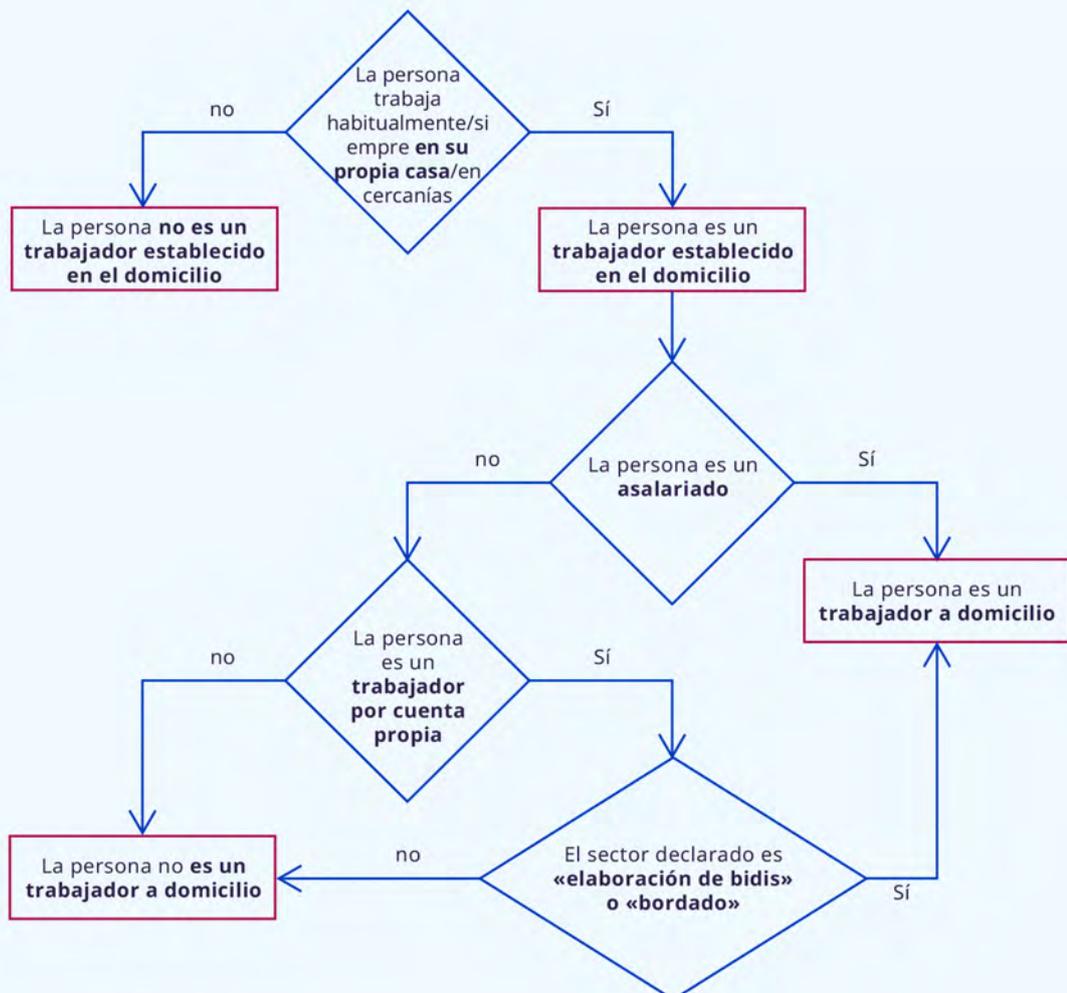


## India

En el caso de la India se utilizó la Encuesta de Empleo y Desempleo de 2018 (*Periodic Labour Force Survey*). Es bien sabido que las personas que elaboran bidis o que se dedican al bordado, ya sea en su propia casa o en un espacio anexo, se inscriben en la modalidad de trabajo a domicilio. Sin embargo, muchas de estas personas declaran ser «trabajadores por cuenta propia» o «empleadores» y, por lo tanto, quedan excluidas de la categoría de trabajadores a domicilio si solo

se tiene en cuenta a los trabajadores que dicen ser asalariados, como ocurre en las estimaciones elaboradas en el capítulo 2 (tomando el gráfico 2.A.1 como base para la identificación). Para la India se elaboró una estimación más precisa de los trabajadores a domicilio que incluye, además de los asalariados que trabajan en casa, a los «trabajadores por cuenta propia» y a los «empleadores» que dicen trabajar en casa y que se inscriben en el sector de la elaboración de bidis o del «bordado». La combinación de variables se ilustra en el gráfico 2.A.3.

► Gráfico 2.A.3. Combinación de variables para estimar el número de trabajadores a domicilio en la India





# 3 El trabajo a domicilio en la producción de bienes: el sistema de subcontratación



# El trabajo a domicilio

---

no es un  
**método de  
producción  
anacrónico**

---

de una era pasada





©iStock/ Supersmario

El sistema de subcontratación (*putting-out*) resultó ser más resistente de lo que cabía esperar. Perduró de manera asombrosa en aquellos oficios en los que la ventaja tecnológica de la maquinaria motriz apenas había irrumpido todavía (como la tejeduría) o en los que el artesano casero podía construir un artilugio motriz rudimentario (como la metalurgia artesanal). Y a menudo sobrevivió en simbiosis con la fábrica; a muchos fabricantes les resultaba rentable instalar solo la maquinaria necesaria para abastecer una demanda normal estimada a la baja, confiando en una reserva de trabajadores dispersos para obtener una producción mayor en tiempos de prosperidad.<sup>1</sup>

Buena parte de la teoría económica auguraba que el trabajo a domicilio, en concreto, la externalización del trabajo industrial a domicilio o el sistema de subcontratación (*putting-out system*) era una forma de producción preindustrial que desaparecería con el progreso económico. Sin embargo, no ha sido así. Por el contrario, el trabajo a domicilio ha perdurado y evolucionado en paralelo a los avances industriales y posindustriales, acompasando la transformación del mundo del trabajo y de las sociedades, incluidas las convenciones sociales. Este patrón es aplicable a todas las regiones del mundo, desde los países más industrializados hasta los llamados países posindustriales, pasando por aquellos en que las actividades industriales son todavía un rasgo de subdesarrollo económico. El trabajo a domicilio es, pues, una forma de producción que ha sobrevivido a varias revoluciones industriales y tecnológicas. Y aunque la magnitud de esa modalidad laboral fluctúa, ha crecido tanto en tiempos de expansión económica como en tiempos de crisis.<sup>2</sup>

A diferencia del capítulo 2, en el que se presentan estadísticas sobre el trabajo basado en el domicilio, el presente capítulo se centra en el trabajo a domicilio, según se define este concepto en el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Como se explica en el capítulo 1, esta definición comprende «el trabajo que una persona [...] 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» (artículo 1); no se extiende a la persona que 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». Además, este capítulo se refiere al desarrollo y la presencia del trabajo a domicilio en la producción de bienes, que en aras de la simplicidad se designa como «trabajo industrial a domicilio». Primeramente, se analiza la producción del trabajo a domicilio antes del sistema fabril (protoindustrial) y, a continuación, se examina su desarrollo como

parte del sistema fabril. El trabajo a domicilio en los servicios se aborda en el capítulo 4.

A juzgar por la experiencia, parece claro que el trabajo a domicilio en la industria y los servicios persiste siempre que se cumplen las siguientes condiciones: 1) el proceso de producción puede desarticularse en tareas discretas, 2) el capital necesario para la producción –máquinas de coser, ordenadores personales– es asequible a un costo relativamente bajo, y 3) hay trabajadores disponibles. La disponibilidad de los trabajadores –a menudo mujeres que combinan el trabajo a domicilio con las responsabilidades del hogar y el cuidado de otras personas– depende en gran medida de los roles de género tanto en el hogar como en la sociedad.

Como el trabajo industrial a domicilio está asociado principalmente a la producción textil, gran parte de la bibliografía sobre el trabajo a domicilio se refiere a la industria de la confección. En 2019 la industria mundial de la confección estaba valorada en más de 1 billón de dólares de los Estados Unidos, y las exportaciones mundiales ascendían a 0,5 billones de dólares<sup>3</sup>. Bangladesh, China, la India, Indonesia, Turquía y Viet Nam son los principales exportadores de prendas textiles del mundo, y emplean directamente a 15 millones de trabajadores (registrados)<sup>4</sup>. El trabajo a domicilio sigue siendo importante en la industria de la confección porque el proceso de producción es intensivo en trabajo, lo que limita las posibilidades de automatización. Debido a la constante evolución de la moda y al deseo de exclusividad de los consumidores, siempre será necesario que alguien cosa a mano los abalorios o los bordados, y que lo haga con rapidez. Como señala un experto que escribe sobre la industria de la confección, «las economías de escala resultan secundarias frente a las economías de tiempo<sup>5</sup>.

No obstante, sería incorrecto suponer que el trabajo a domicilio se limita a la producción de prendas de vestir. Se utiliza para la producción de muchos otros bienes de consumo, desde flores artificiales hasta el ensamblaje de aparatos electrónicos o la costura de balones de fútbol, y ocupa también un lugar destacado en la artesanía<sup>6</sup>. En este capítulo se pasa revista a algunos de esos otros sectores donde está presente.

### ► 3.1 La larga historia del trabajo a domicilio

**A lo largo de la historia, ha sido mayoritaria la producción de bienes radicada en el hogar, normalmente para el consumo familiar, aunque a veces los excedentes se trocaban o vendían para acceder al consumo de otros bienes.**

En Europa, al igual en China y la India, la producción a domicilio estaba muy extendida a la par que la producción en talleres antes de la revolución industrial<sup>7</sup>. Durante la transición del feudalismo a la industrialización de las fábricas en Europa, entre los siglos XVI y XIX, las industrias domésticas comenzaron a integrar el trabajo a domicilio en su producción, transformando poco a poco la naturaleza de la producción a domicilio<sup>8</sup>. Así pues, la aparición del trabajo a domicilio en Europa durante esta época estuvo impulsada principalmente por la demanda, en algunos casos a raíz del desarrollo de un mercado mundial para los bienes que se producían<sup>9</sup>. No obstante, las consideraciones relativas a la oferta del factor trabajo también influyeron en las decisiones de la industria. El sistema gremial limitaba la reserva de trabajadores disponibles en las ciudades e incitaba al capital mercantil a recurrir a trabajadores rurales. Al mismo tiempo, la disminución de los ingresos rurales empujó a las familias, especialmente a las mujeres, a pasar de la producción agraria con uso intensivo de las tierras a la producción artesanal intensiva en trabajo, ya fuera a tiempo completo o parcial<sup>10</sup>.

Los avances tecnológicos, como la máquina de coser, aceleraron estas tendencias. Tras analizar la situación de los comercios de ropa de Londres durante la década de los sesenta del siglo XIX, Schmiechen (1984, 26) demostró que la introducción de la máquina de coser intensificó la demanda de trabajo a domicilio en la producción:

Las predicciones iniciales de que la máquina de coser fomentaría la centralización de la producción en la fábrica resultaron ser infundadas: la mayoría de las prendas hechas a máquina no se confeccionaban en una fábrica. Se desarrollaron otras máquinas para coser, respuntar, afelpar, acolchar cuellos, ojalar, cortar, hacer encajes y bordar a alta velocidad, pero, salvo contadas excepciones, se trataba de máquinas domésticas o para pequeños talleres, «no más grandes que una pequeña caja de herramientas, muy portátiles y prácticas».

Del mismo modo, la aparición del sistema fabril en la industria del encaje de Nottingham se asoció a la expansión del trabajo a domicilio asignado a mujeres, que asumían esas tareas para complementar los ingresos del hogar. Como explica Rose (1988), que analizó muestras de hogares de los censos de 1851 a 1881, la mecanización del proceso de producción «generó trabajo para miles de mujeres y niños que recortaban, festoneaban, nacaraban y remendaban encajes en su propia casa o en la de las intermediarias vecinas». La industria doméstica, el trabajo a domicilio y el trabajo manual intensivo fueron parte integrante del desarrollo de numerosas industrias en la última mitad del siglo XIX<sup>11</sup>.

Este hecho no pasó inadvertido para Marx (1886, 591), quien señaló la distinción entre las «nuevas» y «viejas» formas de producción en el hogar:

Esta llamada *industria domiciliaria*, la de nuestros días, no tiene nada en común, salvo el nombre, con la industria domiciliaria al estilo antiguo, que suponía un artesanado urbano independiente, una economía campesina autónoma y ante todo *un hogar donde residía la familia trabajadora*. Actualmente, esa industria se ha convertido en el *departamento exterior de la fábrica, de la manufactura o de la gran tienda*. Además de los obreros de las fábricas y manufacturas y de los artesanos, a los que concentra espacialmente en grandes masas y comanda de manera directa, el capital mueve, por medio de hilos invisibles, a otro ejército: el de los obreros a domicilio, dispersos por las grandes ciudades y la campaña.

Las industrias dependientes del trabajo a domicilio fueron fundamentales para el desarrollo económico de Francia. Se estima que a mediados del siglo XIX la producción doméstica e industrial a pequeña escala representaba el 60 por ciento de la producción industrial francesa y casi tres cuartas partes del empleo<sup>12</sup>. La producción industrial recurría al trabajo a domicilio en el marco de una relación de colaboración externa, a medida que las relaciones de trabajo evolucionaban con la transformación de la producción capitalista. Influyeron en este proceso las innovaciones tecnológicas, como el telar de Jacquard, que se introdujo a principios del siglo XIX y llegó a dominar la industria de la seda de Lyon y las comarcas vecinas. Al tratarse de un sistema mecánico con tarjetas perforadas «programables», se podían tejer intrincados patrones en mucho menos tiempo. Pero los telares eran caros, lo que obligaba a los tejedores a comprarlos a crédito concedido por capitalistas mercantiles y a entrar, por consiguiente, en una relación de dependencia económica respecto de los prestamistas. Además,

el telar engendró una separación entre el diseño y la producción, ya que las tejedoras recibían tarjetas perforadas de cartón con diseños pre-establecidos. Con el tiempo, este cambio supuso la descalificación de la labor de las tejedoras<sup>13</sup>. El trabajo a domicilio continuó en el siglo XX con una gran participación de las mujeres en la producción textil. Según los datos de un censo, en 1906 había 850 000 mujeres y niñas dedicadas al trabajo a domicilio.<sup>14</sup>

Al otro lado del Atlántico se documentan tendencias similares en cuanto la utilización de trabajadores a domicilio para el pujante sector industrial. En los Estados Unidos los fabricantes externalizaban trabajo a las familias rurales ya en el siglo XVIII. Sin embargo, desde principios del siglo XIX, el sistema de trabajo a domicilio se vinculó cada vez más al capital industrial de las zonas urbanas y se distribuyó a familias de clase trabajadora de las ciudades, que no podían contar con una economía doméstica de subsistencia, sino que dependían cada vez más del empleo asalariado<sup>15</sup>. Desde finales del siglo XIX hasta la Gran Depresión, el perfil demográfico de los trabajadores a domicilio se mantuvo bastante constante: por lo general, eran mujeres de origen inmigrante en edad de procrear y de criar a sus hijos y mujeres mayores de 50 años<sup>16</sup>. Se dedicaban a actividades de producción de muy diversos bienes, desde prendas de vestir hasta pantallas de lámparas, bisutería, bolsos, juguetes, cajas de papel y polveras, entre muchos otros<sup>17</sup>.

En Escandinavia el trabajo a domicilio era una parte esencial de la producción desde antes de la etapa industrial<sup>18</sup>. A partir del periodo de entreguerras, la industria de la confección de prendas producidas en serie con los mismos patrones se expandió con la introducción de nuevas tecnologías y líneas de montaje, pero las piezas seguían siendo intensivas en trabajo y se subcontrataban a los hogares. Los censos empresariales indican que la proporción de trabajadores a domicilio en la industria ligera aumentó con la industrialización tanto en Suecia como en Finlandia entre los años treinta y cincuenta, por medio de una compleja red de subcontratación en cuya base se situaban los trabajadores a domicilio remunerados a destajo<sup>19</sup>.

Del trabajo a domicilio surgieron también algunas empresas, como Nesna, la fábrica de calzado fundada en 1955 en la ciudad noruega del mismo nombre, que en aquella época tenía una economía basada principalmente en la pesca, la agricultura y otras actividades primarias. El zapato *Nesnalobben*, creado inicialmente por una familia para su propio uso y que luego pasó a producirse en una cooperativa, estaba hecho de fieltro y reforzado con motivos repetitivos cosidos por trabajadores a domicilio, en su mayoría mujeres de Nesna y los distritos periféricos. Aunque la empresa tenía una fábrica en Nesna, donde se encontraba la administración y parte de la producción, el trabajo principal se realizaba en domicilios particulares<sup>20</sup>. Al principio, se decidió que la mejor manera de organizar la producción era recurrir a los trabajadores a domicilio, debido a las dificultades de transporte de la región. Este sistema también permitía a las mujeres «cuidar de sus hijos y animales en las granjas y seguir haciendo su trabajo»<sup>21</sup>. Los procesos de cardado, acolchado, secado y corte se hacían en la fábrica; las mujeres solo cosían y se les pagaba a destajo<sup>22</sup>.

La historia del trabajo a domicilio en América Latina y el Caribe se remonta a una etapa muy anterior a la industrialización<sup>23</sup>. Tras la guerra de independencia de Chile, en la primera mitad del siglo XIX, la expansión de las industrias manufactureras –especialmente en el sector de la confección– brindó oportunidades de empleo asalariado a las mujeres migrantes recién llegadas del campo a la ciudad. Muchas empresas de confección contrataban a costureras para que trabajaran en sus fábricas o desde casa y, durante todo el siglo XX, siguieron organizando la producción en torno al trabajo a domicilio<sup>24</sup>. El aumento de la industrialización no supuso la desaparición del trabajo a domicilio ni en Chile ni en América Latina y el Caribe en general, sino que perpetuó la práctica. En México, por ejemplo, contrariamente a lo que predijeron los teóricos de la modernización, la afluencia de capital extranjero y el establecimiento de industrias a gran escala a partir de la década de los sesenta no sustituyeron a las empresas y fábricas locales más pequeñas. Por el contrario, la industria a gran escala subcontrató a esos agentes más pequeños que durante mucho tiempo habían recurrido a los trabajadores a domicilio<sup>25</sup>. En Puerto Rico, de un total de 27 000 personas empleadas en la industria textil del vestido en la década de los cincuenta, 18 200 eran trabajadores a domicilio<sup>26</sup>. Al igual que en

otras partes del mundo, el trabajo a domicilio en América Latina y el Caribe acompañó y apoyó la industrialización.

Los ejemplos anteriores muestran que el trabajo industrial a domicilio ha sido una constante, en todo el mundo, a lo largo de dos siglos de revoluciones industriales y tecnológicas. Esta modalidad de trabajo, a menudo realizado por mujeres ocultas en sus hogares, fue fundamental para el éxito de la producción fabril, más visible pero dominada por hombres.

### 3.1.1 Apoyo del Estado al trabajo a domicilio

La función del Estado respecto del trabajo a domicilio ha sido de signo diverso según los países, con medidas de estímulo o disuasorias que tienen importantes consecuencias para la prevalencia del fenómeno. En algunos países, como los Estados Unidos, el trabajo industrial a domicilio se consideraba negativo, ya que iba en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores de las fábricas e impedía a las mujeres desempeñar sus «roles naturales» maternos<sup>27</sup>. Por lo tanto, las iniciativas reglamentarias se centraron en la prohibición y, mediante la Ley de Normas Laborales Justas (*Fair Labor Standards Act*) de 1938, se proscribió el trabajo a domicilio en determinadas industrias, especialmente en aquellas cuyos sindicatos podían ejercer una mayor presión política.

Por el contrario, en otros países el Gobierno valoraba positivamente el trabajo a domicilio y promovía esta forma de subcontratación. En Suiza, a principios del siglo XX se crearon instituciones públicas para facilitar la distribución del trabajo a domicilio a las poblaciones rurales, cuyo sustento no podía basarse en la agricultura, debido al carácter montañoso del país, y requería otras fuentes de ingresos<sup>28</sup>. El Gobierno suizo consideraba que el trabajo a domicilio era la mejor solución para crear empleo en las zonas remotas y evitar así el despoblamiento de las zonas montañosas, que supondría una pérdida de «vida de la nación». Así pues, el trabajo a domicilio se consideró decisivo para la preservación de la identidad nacional suiza<sup>29</sup>.

En Taiwán (China), a finales de la década de los sesenta y durante los años setenta las autoridades pusieron en marcha el programa de desarrollo

comunitario «La sala de estar como fábrica», en apoyo de las iniciativas dirigidas a ampliar el crecimiento basado en la exportación. Las autoridades realizaron encuestas para determinar el número de «mujeres ociosas» y su paradero en las comunidades locales. A partir de los datos obtenidos, se concedieron préstamos a las familias con el objeto de que adquirieran el equipo necesario para dedicarse al trabajo a domicilio. En el marco del programa «La sala de estar como fábrica», las trabajadoras a domicilio formaban parte de un amplio sistema de fábricas satélite, en el cual recibían trabajo subcontratado por pequeñas fábricas y remunerado a destajo. El programa contribuyó a crear un sistema de producción flexible que aliviaba a las empresas de la escasez de trabajadores sin necesidad de ampliar la plantilla asalariada<sup>30</sup>.

Otros Gobiernos, a veces bajo la tutela de organizaciones internacionales, como la OIT, trataron de utilizar el trabajo a domicilio como medio para sostener y desarrollar las industrias artesanales nacionales, que era una manera de apoyar a las comunidades locales sin interferir con proyectos de mayor envergadura destinados a crear un sector industrial moderno<sup>31</sup>. El apoyo a la producción artesanal estuvo impulsado por un concepto

El trabajo a domicilio es, pues, una forma de producción que ha **sobrevivido** a varias revoluciones industriales y tecnológicas

de género y de domesticidad que presentaban a las mujeres como las depositarias de las tradiciones nacionales: «custodios de ciertos oficios que forman parte de la vida cultural del pueblo y que son transmitidos de madres a hijas»<sup>32</sup>. El desarrollo del sector artesanal se consideraba un medio para que las mujeres participaran en actividades lucrativas sin «descuidar el papel vital que les incumbe en el hogar»<sup>33</sup>.

©iStock/luchbm



## ► 3.2 El trabajo industrial a domicilio contemporáneo

**Aunque el trabajo a domicilio nunca llegó a desaparecer en Europa y América del Norte sino que resurgió de diferentes formas, buena parte del trabajo a domicilio en la industria manufacturera, y particularmente de la confección, se trasladó a los países en desarrollo con el proceso de deslocalización industrial.**

En Alemania, por ejemplo, el número de trabajadores a domicilio registrados en el sector textil y del vestido se redujo de 80 000 en 1957 a poco menos de 10 000 en 2000, pues los productores alemanes subcontrataron la producción a países de la Unión Europea con salarios más bajos y al mundo en desarrollo<sup>34</sup>. La deslocalización de las fábricas o la desindustrialización, como contrapunto de una mayor industrialización o automatización, explican la caída del trabajo industrial a domicilio en la segunda mitad del siglo XX en Europa y América del Norte. Los países que han aumentado el tamaño de sus industrias de la confección y el calzado –como Bangladesh, Camboya, la India, Turquía y Viet Nam– también han registrado un incremento del trabajo a domicilio. Además, los estudios de casos ponen de manifiesto la presencia continua del trabajo a domicilio en algunos núcleos de producción en los países «posindustriales».

En una encuesta de la OIT sobre 3 000 trabajadores a domicilio, realizada en 297 pueblos de seis provincias de Indonesia en 2015, se observó la presencia del trabajo a domicilio en muy diversas ramas de producción industrial, nacionales e internacionales, entre

otras la elaboración de alimentos (hortalizas, mariscos), la confección, el montaje electrónico y el equipamiento deportivo<sup>35</sup>. En una encuesta conexas acerca de las empresas indonesias que recurren al trabajo a domicilio se documentó la existencia de empresas que subcontratan trabajadores a domicilio en los sectores de la confección, el calzado, el batik y el mobiliario<sup>36</sup>.

Además, muchos países en desarrollo recurren al trabajo a domicilio para la producción de artesanía, especialmente si tienen sectores turísticos importantes. El trabajo a domicilio ocupa también un lugar destacado en determinadas industrias domésticas, como la elaboración de bidis en la India, y en la transformación de productos agropecuarios. El trabajo a domicilio constituye el eslabón más bajo de numerosas cadenas mundiales de producción, en las que las fábricas proveedoras subcontratan a trabajadores a domicilio para hacer tareas específicas muy intensivas en trabajo, como sucede en la producción de prendas de vestir, la cestería o la fabricación de muebles de ratán, sobre todo cuando la demanda de producción supera la capacidad de producción interna.

### 3.2.1 Artesanía y otras producciones manuales

El trabajo a domicilio está muy presente en aquellos procesos de producción intensivos en trabajo que requieren habilidades tradicionales, conocimiento del oficio y materias primas autóctonas (por ejemplo, ratán, bambú, cáscara de coco, conchas marinas, abacá u otras fibras) y que pueden dividirse en pequeños segmentos. Esta producción artesanal puede destinarse a los mercados nacionales o internacionales. Puede realizarse como un trabajo independiente a domicilio o como parte del sistema de subcontratación (*putting-out*), en el que se proporcionan los materiales y diseños a los trabajadores a domicilio y se les remunera, generalmente a destajo, por cada artículo producido. El grado de control de los trabajadores a domicilio sobre el diseño y la producción indica su nivel de independencia. A menor control, mayor probabilidad de dependencia respecto de un intermediario o empleador. Por ejemplo, en uno de los casos documentados en el citado estudio de Maria Mies sobre las encajeras de Naspur, las mujeres recibían un diseño sencillo para producir, normalmente una flor (*chetipani*) o un pequeño motivo. El sistema se organizaba como una cadena de montaje invisible en la que diferentes grupos de mujeres, y a veces incluso aldeas enteras, producían flores o detalles concretos que formaban parte del diseño. Los agentes recogían las distintas partes y se las llevaban a otras mujeres que unían las flores en una sola pieza. Al organizar la producción de este modo, los exportadores podían evitar que las mujeres produjeran y vendieran productos acabados en los mercados de artesanía<sup>37</sup>.

En Ghana, el trabajo a domicilio predomina en cuatro grandes sectores de la artesanía: la elaboración de tejidos, la cestería y la producción de objetos de madera y cuero. El *kente* es una tela muy popular típica Ghana, con un diseño muy colorido, tejida a mano. Los tejedores de *kente* son mayoritariamente hombres, a raíz de antiguos tabúes culturales que segregaban las actividades productivas de hombres y mujeres, aunque esta división del trabajo está empezando a cambiar. La

producción artesanal se organiza a veces como trabajo a domicilio con tareas controladas por intermediarios, pero también puede hacerse de forma independiente, y algunos trabajadores realizan simultáneamente ambos tipos de producción. George, un hombre de 28 años natural de la ciudad de Bonwire, aprendió a tejer *kente* a los 8 años. Tras completar su educación básica, empezó a tejer *kente* generalmente para un solo empleador, pero también trabajaba para otros cuando la carga de trabajo de su empleador principal era escasa. Su empleador recibe pedidos de clientes locales e internacionales que encargan tipos específicos de *kente*. El empleador le pasa el pedido y le remunera a la entrega del producto. Todos los ingresos de George provienen del tejido de *kente*, al que dedica todo su tiempo de trabajo. Los encargos que recibe varían y pueden llevarle desde unos pocos días hasta cinco meses. Gana el equivalente a 6 dólares de los Estados Unidos por día de trabajo. Cuando hay sobrecarga de trabajo y se acercan las fechas de entrega acordadas, la comunidad de tejedores se reparte la carga de trabajo, remunerado a razón de 6 dólares por cada día de trabajo. Esto se hace sin necesidad de contrato escrito. Cuando existe un contrato que abarca el acuerdo entre el *offtaker* (intermediario) y el trabajador a domicilio, tiende a ser oral, con un tercero como testigo/garante.

Algunos trabajadores a domicilio prefieren trabajar con un intermediario a establecerse de forma independiente y vender los productos en el mercado por su cuenta. Sara, tejedora de cestas de 60 años, observa lo siguiente:

Si comparamos la producción para el intermediario con la venta en el mercado libre, diremos que trabajar con el intermediario es mejor. A veces, cuando llevas la cesta al mercado y desgraciadamente se moja con la lluvia, pierde belleza y resistencia, por lo que no podrás venderla ni conseguir un buen precio por ella, así que vender a los intermediarios que nos contratan ayuda a evitar estos riesgos.

En la República Democrática Popular Lao se producen telas de seda y algodón tejidas a mano para el mercado interior y exterior, a menudo con hilo importado. La producción se organiza a veces en talleres urbanos con trabajadores que residen en el mismo local, pero es más común que se distribuya a trabajadores a domicilio de zonas semiurbanas y rurales. Tras estudiar la evolución del sector durante el periodo 1995-2015, Ohno (2020) describe cómo los minoristas y sus intermediarios adquieren telas tejidas a mano en el marco de distintos acuerdos contractuales, dependiendo del costo de las materias primas y de las fluctuaciones del tipo de cambio. Estos acuerdos prevén el pago de una remuneración a destajo o bien la venta de hilo a crédito al trabajador a domicilio, que recibe el resto de lo que se le debe en el momento de la entrega, a condición de que el producto sea de suficiente calidad. A veces se recurre a los contratos de pedido anticipado, por los que el minorista garantiza la compra de telas al tejedor a un precio acordado; las telas producidas en el marco de estos contratos tienen hilos de menor calidad, ya que el tejedor debe adquirirlos a su costa<sup>38</sup>.

Las telas de alta gama suelen encargarse a tejedores muy calificados en virtud de un contrato de subcontratación (*putting-out*). En este sector de Lao, a diferencia de otros tipos de trabajo a destajo, los minoristas garantizan que el trabajador percibirá un salario por el trabajo realizado y, en consecuencia, deben asegurarse de que el tejido sea de suficiente calidad. Por ello se supervisa el trabajo con intermediarios que acuden a las casas de los tejedores dos veces al día para comprobar la calidad de su trabajo. Se suele recurrir a estos contratos para el tejido de hilos de seda de alta calidad. Las telas de menor calidad se encargan normalmente mediante contratos de venta de hilo a crédito. En periodos de crisis económica y devaluación del tipo de cambio, los minoristas y los maestros tejedores que subcontratan a otros tejedores prefieren los contratos de hilo a crédito, ya que el hilo es en su mayoría importado, y así evitan las pérdidas por el tipo de cambio. Sin embargo, los contratos de subcontratación son más rentables para los minoristas y los intermediarios, ya que les reportan un margen de beneficio del 45 por ciento, frente al 22 por ciento que obtienen en los contratos de hilo a crédito. Además, los

tejedores suelen preferir la remuneración a destajo (20 000 kip de Lao por pieza) aunque sea inferior a la de los contratos de hilo a crédito (35 886 kip por pieza) porque está garantizada, mientras que en la modalidad de hilo a crédito el trabajo puede ser rechazado<sup>39</sup>.

La elaboración de bidis es una actividad con más de 100 años de antigüedad en la India, aunque al principio se realizaba en pequeñas fábricas o talleres. Desde la década de los setenta, los fabricantes de bidis han ido trasladando la producción a los hogares; en el año 2000, solo un 10 por ciento de los bidis se producían en el sector de las fábricas organizadas<sup>40</sup>. Se estima que en 2017-2018 había 2,96 millones de trabajadores empleados en la industria del bidi, el 90 por ciento de los cuales trabajaban a domicilio (2,65 millones), de los cuales 2,5 millones eran mujeres<sup>41</sup>. Pese al asombroso crecimiento del trabajo fuera del establecimiento en la industria del vestido durante las primeras dos décadas del siglo XXI en la India, el sector del bidi sigue siendo el mayor empleador de mujeres que trabajan a domicilio en la India, y representa casi una cuarta parte del trabajo a domicilio femenino<sup>42</sup>. La elaboración de bidis es una ocupación problemática debido a los riesgos que entraña para la seguridad y la salud en el trabajo derivados de la manipulación del tabaco; también es un empleo precario, con ingresos extraordinariamente bajos, estimados en un 17 por ciento del salario anual de los trabajadores de otros sectores manufactureros<sup>43</sup>.

Para producir un bidi, la trabajadora a domicilio humedece y corta la hoja de *tendu* a medida, la rellena de hebras de tabaco, enrolla la hoja y ata el bidi con un hilo, todo ello según las especificaciones del contratista. Una elaboradora de bidis suele recibir entre 575 y 700 gramos de hojas de *tendu* y de 225 a 280 gramos de tabaco (según la calidad de las hojas y el tamaño de los bidis que se vayan a enrollar) para producir unas 1 000 unidades. Esta labor se remunera siempre a destajo. Las restantes etapas de la producción suelen ubicarse en talleres o almacenes y en ellas intervienen los trabajadores que envuelven y etiquetan los productos, los que clasifican y comprueban la calidad de los bidis elaborados, y los operarios de los hornos (*sekaiwala*). Aunque algunos cobran a destajo, la mayoría son asalariados. Además está

el personal administrativo (incluidos los cajeros y los contables) y los distribuidores de materia prima que distribuyen la cantidad necesaria de hojas de tabaco y tendu por peso a los contratistas; estos trabajadores son hombres y trabajan en los locales del establecimiento.

Según un estudio realizado en 2001 sobre la cadena de valor del bidi, el valor del precio de venta al público era de 100 rupias de la India, el coste de los insumos era de 20 rupias y el salario de los trabajadores a domicilio ascendía a 17,10 rupias. La parte que percibían los contratistas y subcontratistas era de 0,18 rupias; la de los fabricantes, de 41,90 rupias; y la de los distribuidores, mayoristas y minoristas, de 19,30 rupias. Esto significa que el margen de beneficio de los bidis representa del 35 al 40 por ciento de su precio antes de impuestos, pues la masa salarial en la etapa de fabricación es mínima, dada la escasa proporción de tareas que se requieren. En un proceso de producción que se basa casi exclusivamente en el trabajo manual, el diferencial entre las ganancias de la elaboradora de bidis (el 17 por ciento del precio de venta al público) y las ganancias del fabricante (del 35 al 40 por ciento del precio de venta al público) es sorprendente<sup>44</sup>. Esta participación en los beneficios es similar a la que obtienen los comerciantes de tejidos de Lao.

### 3.2.2 El trabajo a domicilio en la industria de la confección

El trabajo a domicilio se asocia a menudo con imágenes de mujeres cosiendo, haciendo punto o enhebrando en sus casas. Dependiendo del diseño, muchas prendas de vestir requieren etapas de producción intensivas en trabajo. Las exigencias de la producción, en un sistema basado en un corto ciclo de vida del producto con plazos de entrega apremiantes para la entrega de las mercancías solicitadas, obligan a los fabricantes de ropa, ya sean grandes o pequeños, a recurrir a redes de subcontratistas, incluidos los trabajadores a domicilio, para servir los pedidos a tiempo según las especificaciones recibidas.

Una parte de la producción de prendas de vestir sigue realizándose en los países industrializados, sobre todo en el caso de los productos de gama alta, como sucede en Italia para obtener la codiciada etiqueta de producción «Made in Italy». Pero la mayor parte de la producción mundial está dispersa en el mundo en desarrollo, en América Latina, partes de África, Europa Oriental, Asia Meridional (Bangladesh, la India y el Pakistán) y China, el principal exportador de prendas de vestir del mundo.

La dispersión mundial de la producción de prendas de vestir ha ido acompañada de cambios en la industria de la moda, en particular el auge de la «moda rápida», caracterizada por una creciente demanda de prendas (a menudo perecederas) que se diseñan y se compran con la idea de utilizarlas durante un breve periodo y, por lo tanto, desde la perspectiva del consumidor, han de ser baratas. Esta expectativa ha intensificado la presión para contener los costos laborales<sup>45</sup>. También ha dado a las empresas líderes una posición dominante en las negociaciones con los proveedores.

Los estudios sobre los proveedores de la industria manufacturera ponen de relieve la enorme presión a que se enfrentan los fabricantes de todo el mundo. Según las conclusiones de una encuesta realizada en 2016 por la OIT/Iniciativa de Comercio Ético a casi 1 500 proveedores de manufacturas de 87 países, el 52 por ciento de los proveedores del sector de los textiles y el vestido había aceptado pedidos por debajo del costo de producción. Solo el 17 por ciento de los proveedores consideraba que disponía de plazos de entrega suficientemente amplios para servir los pedidos. Además, el 75 por ciento declaró que su principal comprador representaba más de la mitad de la producción<sup>46</sup>. En otro estudio sobre los proveedores de prendas de vestir en la India se observó que el 39 por ciento de los proveedores declararon haber aceptado pedidos por debajo del costo durante el año anterior, a fin de mantener una relación comercial y con la esperanza de recibir futuros pedidos del comprador<sup>47</sup>. Estas tendencias, aunque dificultan la supervivencia empresarial de los proveedores, han servido para contener los costos y ampliar cada vez más la gama de productos. De hecho, entre 1989 y 2019

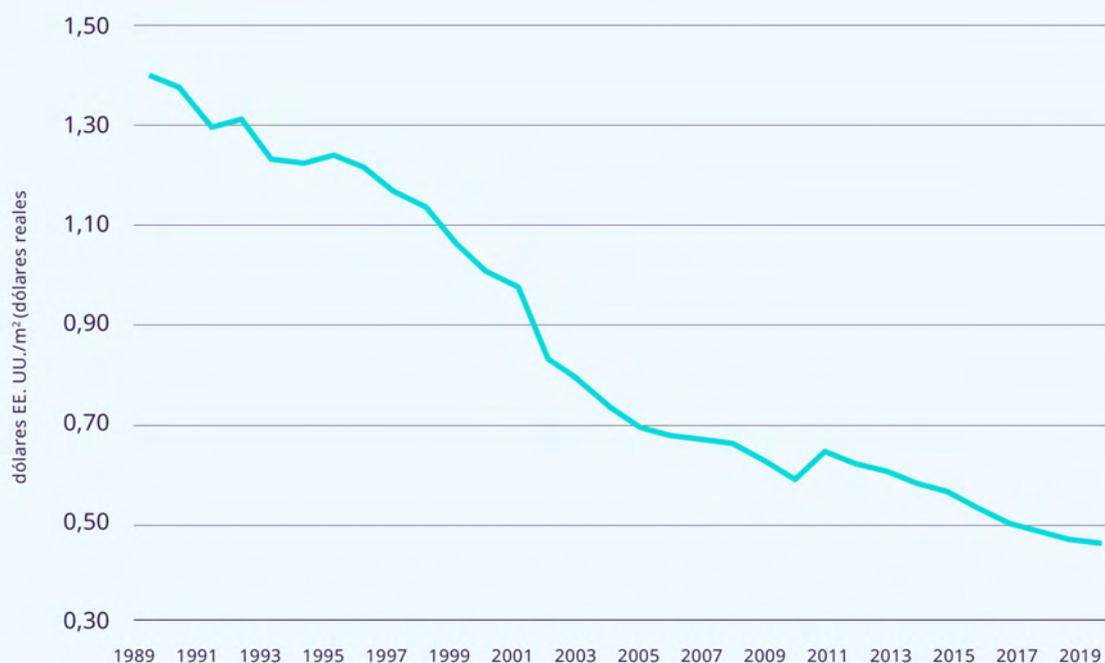
se produjo un descenso del 67 por ciento en el precio real de las importaciones de vestido en los Estados Unidos, lo que refleja el resultado de las estrategias de contención de costos empleadas por la industria de la moda (véase el gráfico 3.1).

En la industria de la confección de Turquía, las grandes empresas del vestido desarrollan el diseño del producto y deciden los tipos de tejidos que se van a utilizar. A continuación, estas especificaciones se transmiten a una fábrica o empresa contratista que asume la responsabilidad de adquirir el material y de garantizar la entrega puntual del producto. Si se trata de una fábrica, puede producir parte del producto, pero también trabajar con talleres más pequeños (*ateliers*) especializados en determinadas actividades de producción. Normalmente, los ateliers de costura subcontratan las operaciones de limpieza del hilo,

planchado y empaquetado a trabajadoras a domicilio. Si el producto se entrega a una empresa contratista para que organice la producción, dicha empresa utilizará los servicios de un *fasoncu* (subcontratista), que luego distribuirá las diferentes actividades entre los talleres. Normalmente se recurre a intermediarios para subcontratar el trabajo a domicilio. En el gráfico 3.2 se muestran los tipos de cadenas de subcontratación identificados en un estudio sobre la industria de la confección en Turquía<sup>48</sup>.

Los talleres de confección son los mediadores de las grandes fábricas en la distribución de piezas a las trabajadoras a domicilio, que es un proceso lento. No obstante, algunas fábricas especializadas en la producción de diseño y alta costura mantienen relaciones directas con las trabajadoras a domicilio, pues las tareas requieren una

► **Gráfico 3.1. Precio real por m<sup>2</sup> de todas las prendas de vestir importadas en los Estados Unidos (en dólares EE. UU.), 1989-2019**



**Fuente:** Anner (2019), basado en datos de la Oficina de Textiles y Prendas de Vestir y la Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos.

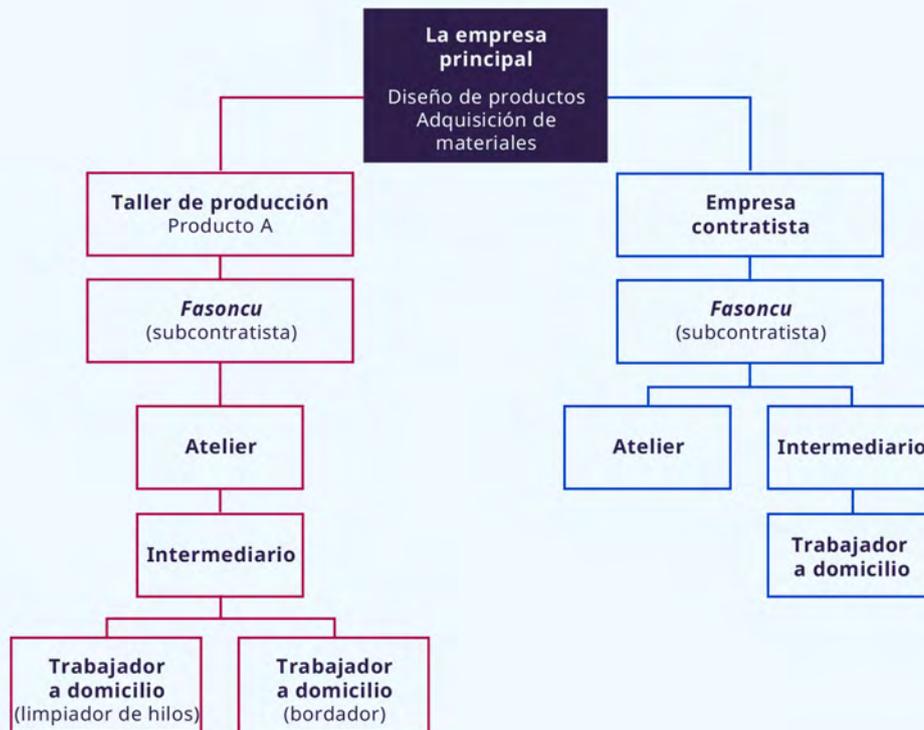
elaboración artesanal muy delicada y calificada, como el bordado o la confección de adornos para las prendas. Con el fin de encontrar a las mujeres adecuadas para el trabajo, las fábricas establecen una red eficiente de subcontratación a partir de intermediarios. En situaciones de exceso de trabajo con plazos apremiantes, las trabajadoras a domicilio pueden pedir ayuda a sus vecinas y remunerar su labor. Esta práctica de colaboración entre mujeres genera una mayor flexibilidad en la organización del trabajo a domicilio; además, traslada la responsabilidad de encontrar nuevos subcontratistas de los intermediarios a las propias trabajadoras<sup>49</sup>.

La subcontratación, ya sea a fábricas más pequeñas o a trabajadores a domicilio, no es en sí problemática. La cuestión importante es si se respetan las normas laborales a lo largo de la cadena

de subcontratación. ¿Subcontratan las empresas la producción para beneficiarse de la experiencia de las trabajadoras calificadas, como en el caso de los bordados de alta gama, o como medio para disponer de un mayor número de trabajadores durante los periodos de actividad más intensa? ¿O es la externalización únicamente un medio para reducir costos? Cuando se persigue únicamente la reducción de costos, la externalización puede empeorar las condiciones laborales.

La experiencia de la industria italiana de prendas de punto de Módena en la década de los noventa ofrece un buen contraejemplo de un modelo de producción en red que se beneficia de la especialización externa flexible. En la producción de artículos de punto de Módena, la industria adoptó un «sistema moderno de subcontratación compuesto por microempresas interconectadas»

► **Gráfico 3.2. Cadenas de subcontratación en la industria de la confección de Turquía**



**Nota:** Datos recopilados durante un trabajo de campo en el verano de 2019.

**Fuente:** Dedeoğlu, 2019.



©iStock/mycan

«...siempre será **necesario** **que alguien** cosa a mano los abalorios o los bordados, y que lo haga con rapidez»

que era compatible con un alto nivel de vida y de eficiencia organizativa<sup>50</sup>. Cada empresa de la red realizaba solo unas pocas tareas que constituían un pequeño eslabón de la cadena de producción externa. En este sentido, la relación se describe mejor como un sistema de subcontratación, ya que la empresa colaboradora no fabricaba un producto acabado y trabajaba siguiendo las instrucciones explícitas del fabricante. La mayoría de las «empresas» colaboradoras eran microempresas: el 23 por ciento no tenía asalariados, el 22 por ciento solo tenía uno y el 25 por ciento tenía entre tres y cinco. Los asalariados, cuando existían, estaban cubiertos en gran medida por el mismo contrato que los trabajadores de las empresas industriales, aunque la empresa colaboradora recurría a la ayuda familiar (no remunerada) para evitar el pago de horas extraordinarias<sup>51</sup>.

La experiencia de Módena en los años noventa es positiva, pero no está claro si las condiciones siguen siendo tan favorables o si se dan en otras regiones del país donde la tasa de desempleo es mayor y un gran porcentaje de los trabajadores realiza la actividad de manera informal. Por ejemplo, se han documentado casos de trabajo a domicilio no regulado, incluso en la industria nacional de artículos de lujo<sup>52</sup>. A menudo, las empresas contratantes obligan a los trabajadores a domicilio a inscribirse en el registro de artesanos como condición para seguir asignándoles trabajo, lo que permite a las empresas clientes eludir la legislación laboral. Los trabajadores a domicilio se clasifican como independientes, aunque a menudo tienen un solo cliente y carecen de autonomía en la ejecución de las tareas. En otros casos se contrata a los trabajadores en negro<sup>53</sup>.

### ► 3.3 Una forma flexible de producción

«La gente dice que mi fábrica es *grande* no porque tenga veintitantos trabajadores, sino porque en la temporada alta puedo llegar a producir veinte mil joyeros al mes con trabajadores externos.»

– Dueño de una fábrica en Taiwán (China)<sup>54</sup>

La supervivencia del trabajo a domicilio hasta bien entrado el siglo XXI demuestra su capacidad para ofrecer a las empresas un medio flexible y eficaz de organizar la producción. El trabajo a domicilio no ha desaparecido ni está abocado a desaparecer con el progreso tecnológico, toda vez que este puede facilitar en algunos casos la fragmentación de las tareas, haciéndolas más idóneas para el trabajo a destajo realizado por trabajadores a domicilio. La máquina de coser, el telar de Jacquard y el ordenador personal (véase el capítulo 4) son solo tres ejemplos de cómo los inventos tecnológicos han potenciado el trabajo a domicilio.

No obstante, la tecnología es solo una de las múltiples variables que tienen en cuenta las empresas cuando deciden si les conviene o no subcontratar a trabajadores a domicilio. Otras consideraciones importantes son si el trabajo ha de ser supervisado; si puede remunerarse a destajo (el método de pago preferido en el trabajo a domicilio); los costos del equipo y de los inmuebles; las fluctuaciones de la demanda del producto; la disponibilidad de trabajadores a domicilio; el entorno normativo; y la posibilidad de movilizaciones colectivas de los trabajadores<sup>55</sup>. Los productos cuya demanda es irregular o estacional, o en los que cambian continuamente las especificaciones (como sucede en la industria de la moda) que requieren cambios en el proceso de trabajo, se benefician de la flexibilidad que permite el trabajo a domicilio<sup>56</sup>. Por esta razón, las agrupaciones industriales de pequeñas empresas pueden competir en la economía internacional especializándose en la producción de pequeños lotes para nichos de mercado, dividiendo la producción entre

un gran número de unidades más pequeñas –incluso con trabajadores a domicilio– dentro de una zona geográfica bien delimitada, como demuestran los ejemplos citados anteriormente.

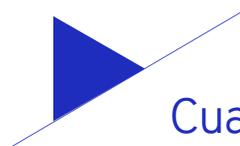
La subcontratación de trabajadores a domicilio puede ahorrar a los empleadores costos inmobiliarios, de bienes de equipo y de suministro de agua y electricidad. Por ejemplo, en un estudio sobre la industria de la confección en el delta del río Yangtze, en China, se concluyó que algunos directivos preferían subcontratar a talleres a domicilio precisamente para beneficiarse de las tarifas eléctricas más bajas que se aplicaban a los hogares. Como explicó un directivo:

Las prendas pueden producirse a un costo mucho menor en los talleres a domicilio. Pensemos por ejemplo en la electricidad. A los talleres a domicilio y a las fábricas ordinarias se les aplican tarifas diferentes por el consumo de electricidad. Como los trabajadores calificados de los talleres producen prendas en el entorno doméstico, solo tienen que pagar las facturas de electricidad a precios de consumidores domésticos, que son mucho menores que los precios de la electricidad industrial. Además, gracias a su condición de trabajadores independientes, se reducen en gran medida sus cotizaciones sociales<sup>57</sup>.

Esta cita demuestra también que, al clasificar al trabajador a domicilio como independiente, sea cual sea su grado real de dependencia, la empresa se ahorra los costos de seguridad social y otras prestaciones sociales que tendría que pagar si el trabajador a domicilio estuviera registrado como asalariado<sup>58</sup>. La contratación de trabajadores a domicilio también permite a las empresas seleccionar a trabajadores de una zona geográfica más amplia de la que podrían abarcar en condiciones normales, debido a las distancias de desplazamiento, y beneficiarse de las calificaciones específicas de esos trabajadores sin tener que ofrecerles un empleo a tiempo completo<sup>59</sup>.

Salvo contadas excepciones, el trabajo industrial a domicilio se remunera a destajo, es decir, se paga por cada artículo que el trabajador monta o produce (véase el capítulo 5). Aunque las tarifas a destajo también existen en las fábricas y otros entornos laborales, se aplican mayoritariamente en el trabajo a domicilio, ya que proporcionan un criterio para remunerar a los trabajadores sin tener que controlar el tiempo de trabajo. Los trabajadores perciben ingresos por lo que producen, independientemente del tiempo que inviertan, lo que significa que la productividad del trabajador no es una preocupación para la empresa o el contratista, siempre que se entregue el artículo a tiempo. En el cuadro 3.1 se ofrece un ejemplo de las tarifas a destajo pagadas por diversas actividades de trabajo a domicilio en Indonesia en 2015, según un estudio de la OIT. Una de las conclusiones del estudio es que más del 90 por ciento de los trabajadores a domicilio percibían una remuneración a destajo equivalente a un tercio del salario de los trabajadores contratados en el régimen general por las empresas encuestadas: los trabajadores de la fábrica cobraban en promedio 1 millón de rupias de Indonesia al mes (72 dólares de los Estados Unidos), mientras que los trabajadores a domicilio cobraban 340 000 rupias (25 dólares), sobre la base de un promedio de 51 horas semanales de trabajo<sup>60</sup>. Los trabajadores a domicilio eran informados de antemano de la tarifa que percibirían a destajo y rara vez negociaban su nivel salarial. Las empresas encuestadas en el estudio de Indonesia declararon que, en ocasiones –si había un pedido urgente–, también podían pagar una prima a los trabajadores a domicilio por la finalización puntual<sup>61</sup>.

En cambio, si existe una tasa mínima de remuneración que los empleadores deben respetar, la productividad se convierte en una preocupación para las empresas y puede llevarlas a automatizar la producción en lugar de recurrir a los trabajadores a domicilio, suponiendo que dispongan de fondos para invertir en bienes de capital y que el proceso de producción lo permita. Por lo tanto, la reglamentación puede estimular la automatización y el aumento de la productividad laboral. Por ejemplo, según un estudio en el que se compara la industria del cosido de balones de fútbol en la India y el Pakistán (donde el proceso se realiza a mano en talleres y a domicilio) con la de China (donde el proceso se ha automatizado), se constata un claro aumento de la productividad laboral gracias a la automatización. La productividad horaria de los costureros chinos con producción mecanizada en una gran fábrica orientada a la exportación que trabajaban en equipo era aproximadamente 6,9 veces superior a la de los costureros manuales del Pakistán y 7,8 veces superior a la de los costureros manuales de la India. No obstante, las empresas pakistaníes estaban especializadas en la producción de nichos de balones cosidos a mano de alta calidad, que no podían reproducirse mediante la producción a máquina<sup>62</sup>. Así pues, en algunos procesos de producción puede haber una compensación de factores que las empresas habrán de evaluar para determinar si es beneficioso utilizar trabajadores a domicilio en la producción.



Cuando se persigue únicamente la reducción de costos, la externalización puede **empeorar las condiciones laborales**

► **Cuadro 3.1 Ejemplos de remuneración a destajo por diferentes actividades de trabajo a domicilio en Indonesia, 2015**

Actividad	Remuneración a destajo	Tiempo aproximado de ejecución
Limpiar pescado	Unas 3 000 rupias indonesias por kg (0,22 dólares EE. UU.)	Los trabajadores a domicilio pueden limpiar de 10 a 15 kg en 4 a 8 horas al día, y percibir entre 30 000 y 45 000 rupias (2,17 a 3,26 dólares)
Pelar gambas	2 700 rupias por kg (0,20 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden pelar 1 kg en 2 horas
Coser suelas de zapatos	25 000 rupias por 1 docena de pares de zapatos (1,81 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden coser 1 docena de pares de zapatos al día
Hacer albóndigas en Bandung	600 rupias por paquete (0,04 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden hacer de 30 a 50 paquetes al día y percibir entre 18 000 y 30 000 rupias
Retorcer fibras de cables de cargadores de teléfonos móviles	100 rupias por mazo de cables (0,007 dólares)	Cada mazo contiene 100 piezas de fibra de cable. Los trabajadores a domicilio pueden terminar de 10 a 15 mazos al día y percibir entre 10 000 y 15 000 rupias
Envolver pajitas	5 000 rupias por 5 paquetes (0,36 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden terminar 5 paquetes en 6 horas
Hacer batik	5 000 rupias por unidad (0,36 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden terminar 1 unidad en 3 horas
Trabajar madera industrial, artículos de madera y corcho (excluidos los muebles) y artículos tejidos con bambú y ratán	500 rupias por unidad (0,04 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden terminar 1 unidad en unos 30 minutos
Trabajar prendas de ropa industriales	1 500 rupias por prenda (0,11 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden terminar 1 prenda en 45 minutos
Encordar raquetas de bádmiton	2 500 rupias por docena (0,18 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden encordar 12 raquetas en 2 horas
Cortar correas de sandalias	7 000 rupias por docena de pares (0,51 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden cortar entre 5 y 6 docenas al día y percibir entre 35 000 y 42 000 rupias
Montar tapas de cacerola	1 000 rupias por juego de tapas de cacerola (0,07 dólares)	Los trabajadores a domicilio pueden terminar de 20 a 50 juegos de tapas en 8 a 10 horas al día, con ayuda de sus familiares, y percibir entre 20 000 y 50 000 rupias
Eliminar hilos de las camisas	115 rupias por camisa (0,008 dólares)	Si los trabajadores a domicilio pueden terminar 100 camisas en un día, perciben 11 500 rupias
Eliminar hilos de las camisetas	60 rupias por camiseta (0,004 dólares)	Los trabajadores a domicilio reciben entre 30 y 60 camisetas en un solo día para terminarlas y cobran entre 1 800 y 3 600 rupias al día

**Nota:** En el momento de la encuesta (2015), 1 dólar de los Estados Unidos equivalía aproximadamente a 13 800 rupias indonesias.

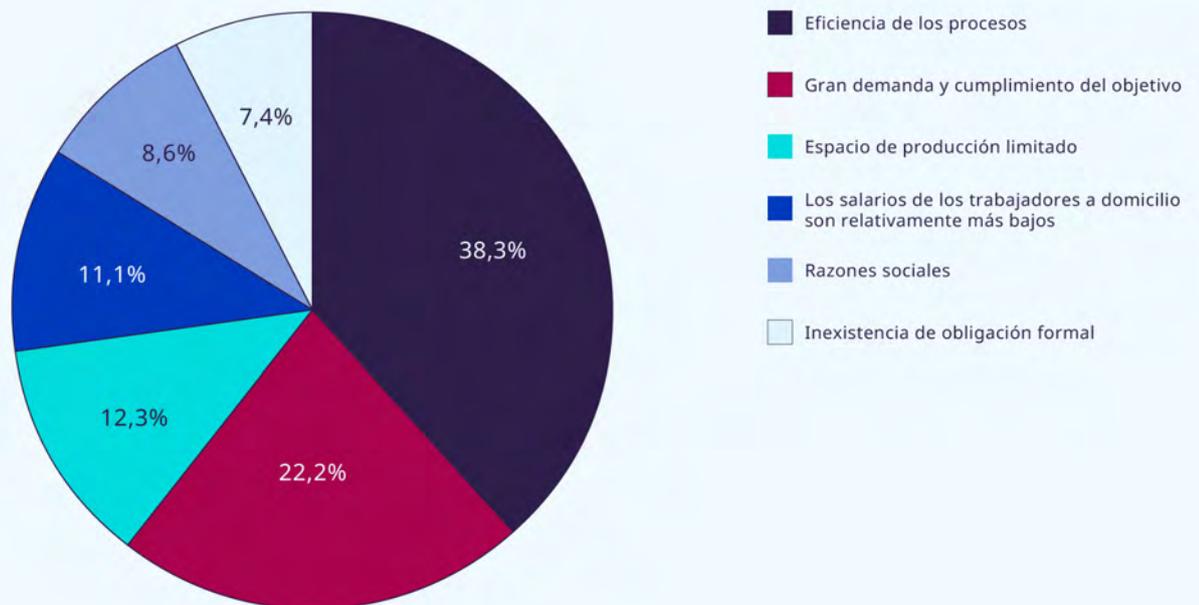
En 2014, el promedio simple nacional de los salarios mínimos provinciales era de 1 494 100 rupias. No obstante, existe una considerable disparidad en el nivel de los salarios mínimos en el conjunto de Indonesia, pues Java Central tenía el salario mínimo más bajo (910 000 rupias) y Yakarta el más alto (2 441 301 rupias) en 2014<sup>62</sup>.

**Fuente:** OIT (2015a).

Según las empresas encuestadas en el estudio de la OIT sobre el trabajo a domicilio en Indonesia, las razones más imperiosas para contratar trabajadores a domicilio eran la eficiencia organizativa (el 38,3 por ciento) y la demanda de productos (el 22,2 por ciento) (véase el gráfico 3.3)<sup>63</sup>. La subcontratación de trabajadores a domicilio permite a los empleadores responder eficazmente a las fluctuaciones de la demanda de trabajo. El ahorro del factor trabajo era menos importante que las

consideraciones relativas a la producción, pero también influía en las decisiones (el 11,1 por ciento de los empleadores indicaron que los costos salariales eran más bajos y el 7,4 por ciento adujeron que no tenían «ninguna obligación formal» con el trabajador a domicilio). Otro 8,6 por ciento mencionaba «razones sociales», lo que significa que a veces se contrata a trabajadores a domicilio como medio de proporcionar una fuente de ingresos a personas necesitadas, como las viudas.

► **Gráfico 3.3. Principal razón aducida por las empresas para contratar trabajadores a domicilio, Indonesia, 2015**



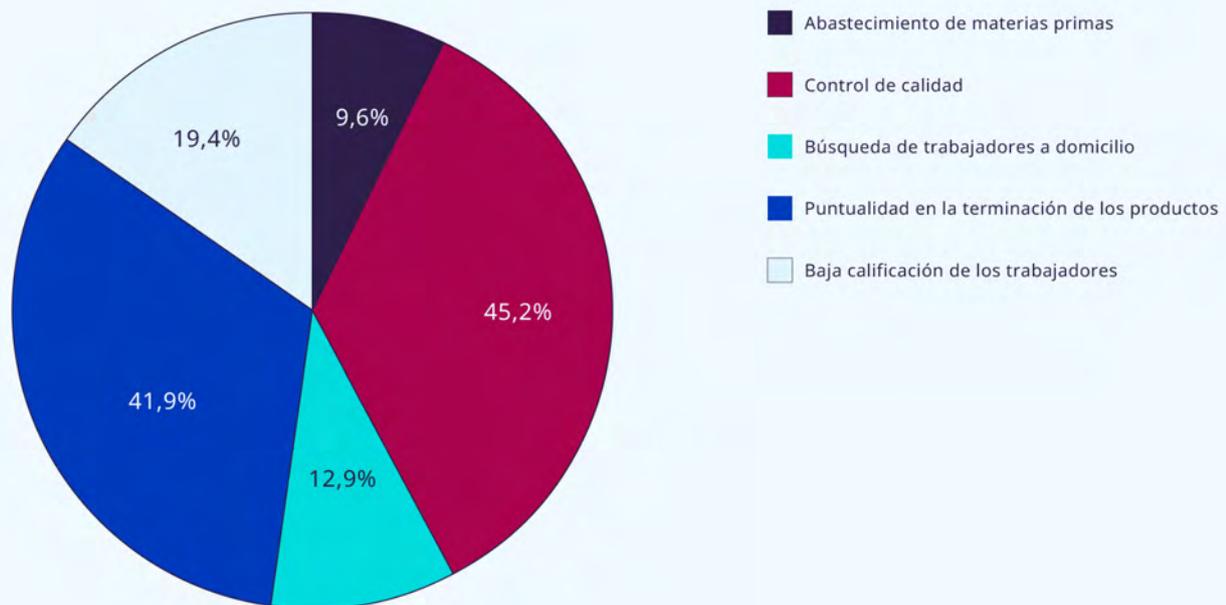
**Nota:** La encuesta se realizó a 45 empleadores que contrataban a trabajadores a domicilio; se permitían respuestas múltiples.

**Fuente:** OIT y APINDO (2015).

Ahora bien, la decisión empresarial de contratar trabajadores a domicilio conlleva ciertas desventajas que es preciso valorar. Para los empleadores indonesios en cuestión, las mayores dificultades a que se enfrentaban al subcontratar trabajadores a domicilio eran el control de calidad (el 45,2 por ciento) y la finalización puntual de las órdenes de trabajo (el 41,9 por ciento) (véase el gráfico 3.4)<sup>64</sup>. Aunque se retenía el pago si los trabajadores a domicilio no completaban las tareas según las

especificaciones de calidad o en el plazo establecido, estas contingencias entrañaban una pérdida para las empresas, tanto en tiempo como en dinero. Las empresas también corrían el riesgo de dañar la reputación del cliente si no entregaban los pedidos o si entregaban productos de mala calidad.

► Gráfico 3.4. Dificultades asociadas a la subcontratación de trabajadores a domicilio, empresas de Indonesia, 2015



**Nota:** La encuesta se realizó a 45 empleadores que contrataban a trabajadores a domicilio; se permitían respuestas múltiples.

**Fuente:** OIT y APINDO (2015).

Tradicionalmente, a las empresas que utilizaban el sistema de subcontratación (*putting-out*) les preocupaba que los trabajadores despilfarraran las materias primas, como el hilo utilizado para tejer, o que incurrieran en otras prácticas fraudulentas, como reemplazar lana de buena calidad por lana mala o mojarla para que pese más al entregar el producto<sup>65</sup>. En el estudio de Indonesia, algunos empleadores indicaron que los trabajadores a domicilio a veces copiaban el modelo de un producto patentado por el comprador/cliente del empleador y lo suministraban a otras empresas, o que los trabajadores a domicilio utilizaban el capital proporcionado para comprar materias primas con fines personales<sup>66</sup>. Sin embargo, estos hechos eran probablemente poco frecuentes, dado que las empresas no los consideraban obstáculos importantes. En cambio, el control de calidad sigue considerándose un factor muy preocupante. Los trabajadores pueden ser también una fuente de innovación en la producción. En el trabajo a domicilio es menos probable que surja la innovación, pues los trabajadores a domicilio tienen poco contacto con otros trabajadores o directivos, aunque este inconveniente es más importante en el caso de los servicios que en el de las tareas manuales sencillas.

Otra dificultad a la que se enfrentan las empresas es cómo organizar la distribución del trabajo. Aunque algunas empresas contratan directamente a los trabajadores a domicilio, lo más común es que haya un intermediario que gestione el trabajo asignado a domicilio<sup>67</sup>. El intermediario recibe diversas denominaciones, como «comerciante», «agente», «intermediario», «corredor», «contratista» o «subcontratista», y sus funciones y responsabilidades varían mucho. Algunos intermediarios encargan el trabajo a los trabajadores a domicilio en nombre de una empresa o de un cliente a cambio de una comisión, mientras que otros se limitan a entregar los materiales y a recoger los productos acabados sin tener mucho poder de decisión, por ejemplo, para fijar la tarifa. En el recuadro 3.1 se explica cómo una fábrica de Turquía designó a uno de sus asalariados para organizar la distribución de tareas a los trabajadores a domicilio.

La decisión  
empresarial  
de **contratar**  
**trabajadores**  
a domicilio  
conlleva ciertas  
desventajas que  
es preciso valorar

En general, el intermediario asume total o parcialmente las siguientes funciones:

1. mediar entre los trabajadores a domicilio y los compradores/vendedores de los bienes que van a producir;
2. acordar las especificaciones del producto y dar instrucciones a los trabajadores a domicilio;
3. organizar la producción de bienes con los trabajadores a domicilio;
4. negociar la producción y la venta de los bienes producidos por los trabajadores a domicilio;
5. almacenar temporalmente los bienes producidos por los trabajadores a domicilio;
6. transportar las materias primas y los productos acabados entre el local del empleador y el domicilio de los trabajadores.

### ► Recuadro 3.1 Gestión de las relaciones de subcontratación con los trabajadores a domicilio en Estambul, 2019

Una fábrica de confección de Estambul designó a una de sus trabajadoras como responsable de la gestión y organización de la producción subcontratada a trabajadores a domicilio. Trabajaba con el conductor de la furgoneta, también asalariado de la fábrica, que se encargaba de transportar las prendas. El trabajo se distribuía entre las trabajadoras a domicilio que vivían en los barrios cercanos a la fábrica de confección; eran todas mujeres y cobraban a destajo. La trabajadora de la fábrica mostraba a las mujeres lo que debía hacerse con las nuevas piezas y llevaba un registro de las prendas distribuidas y de la remuneración que debía percibir cada trabajadora. Podía decidir de forma independiente cuántas piezas debían subcontratarse y a quién. Esta mujer, Serpil, de 35 años y madre de dos hijos, relató la siguiente anécdota de cómo había llegado a ser la intermediaria de la fábrica:

«Se me dan bien las matemáticas y también soy graduada de secundaria. La mayoría de mis compañeros tienen estudios primarios y yo aprendí enseguida todos los oficios de la fábrica. Por eso, nuestro jefe (*müdür*) me pidió que me ocupara de este trabajo cuando decidieron subcontratar algunas tareas a mujeres en lugar de hacerlas en la fábrica. Ahora tenemos 50 mujeres en diferentes *mahalles* de la zona y algunas de ellas llevan más de ocho años trabajando. Mi trabajo es muy complicado, porque si falta una pieza o hay algún problema con la calidad del trabajo, yo soy la responsable. Intento trabajar con mujeres en las que confío y a las que conozco desde hace tiempo. Al principio, solo contaba con unas pocas mujeres a las que había conocido por medio de mis contactos personales y, sobre todo, de mi propia familia y de mi barrio. Debemos asegurarnos de que las mujeres tengan las calificaciones necesarias para hacer el trabajo. Aunque la mayoría de las mujeres tienen conocimientos de costura y bordado, lo más importante es ceñirse a los diseños y hacer una labor precisa, limpia y puntual.»

Aunque Serpil era una trabajadora más en la fábrica, en realidad actuaba como jefa de las trabajadoras a domicilio, tomaba decisiones sobre la asignación del trabajo, les daba instrucciones sobre la manera de ejecutar la tarea, velaba por la puntualidad en la entrega y tramitaba los pagos. Para las trabajadoras a domicilio, mantener una buena relación con Serpil era necesario para garantizar el acceso continuado al trabajo a destajo.

Fuente: Dedeoğlu (2019).

No abundan los estudios empíricos sobre los intermediarios. En 2015, como parte del estudio de Indonesia, la OIT realizó una encuesta a 41 intermediarios que trabajaban en el sector manufacturero de los textiles, la confección, el calzado, la madera y otras industrias ligeras. Dos tercios de los intermediarios eran mujeres. Los intermediarios tenían un nivel de estudios superior al promedio de la población activa y al de las trabajadoras a domicilio, pero también decían trabajar como intermediarios porque veían pocas oportunidades de conseguir un empleo en la economía formal. Aproximadamente el 55 por ciento se consideraban trabajadores por cuenta propia o empleadores, mientras que el 45 por ciento restante se identificaban como asalariados.

Los intermediarios solían colaborar con una sola empresa, para la que llevaban trabajando un promedio de seis años. La mayoría de los intermediarios trabajaban sin contrato formal, con una relación de trabajo basada en la confianza. Describían su empleo como un mecanismo de coordinación entre los trabajadores a domicilio y las empresas.

Los intermediarios trabajaban de 4 a 5 horas diarias durante 5 o 6 días a la semana en promedio. Tenían jornada partida, de manera que entregaban los materiales a los trabajadores a domicilio por

la mañana y recogían los productos acabados por la tarde. Su horario de trabajo dependía en gran medida del número de trabajadores a domicilio bajo su coordinación y de la capacidad de producción que tuvieran. Los intermediarios entrevistados trabajaban con un promedio de 20 trabajadores a domicilio (entre 5 y 50).

Los ingresos de los intermediarios consistían en una comisión o en un margen basado en el número de artículos o en el volumen de bienes producidos por los trabajadores a domicilio. La mayoría de los intermediarios fijaban por su cuenta las tarifas de su remuneración (el 43,9 por ciento) o las negociaban con la empresa para la que trabajaban (el 31,7 por ciento). Por lo tanto, tenían un grado considerable de autodeterminación y de poder de negociación a la hora de determinar sus tarifas.

Los intermediarios declararon que afrontaban dificultades en el contexto de su relación con las empresas y con los trabajadores a domicilio. Respecto de las empresas, señalaron que los principales problemas eran la incertidumbre de los pedidos, los defectos de los productos y los pedidos urgentes. En el caso de los trabajadores a domicilio, las principales dificultades eran la finalización puntual de los productos, el control de calidad y el bajo nivel de calificación de los trabajadores.

## ► 3.4 Resumen

**Aunque los avances tecnológicos pueden sustituir la necesidad de los trabajadores a domicilio, también pueden estimular esta forma de subcontratación.**

El trabajo a domicilio no es un método de producción anacrónico, propio de una época anterior, sino que se ha desplazado a nuevas ubicaciones geográficas con la evolución de la actividad económica. Así, los productores de vestido y calzado que trabajaban en Escandinavia y los Estados Unidos a principios y mediados del siglo XX ahora lo hacen en centros de producción establecidos en el mundo en desarrollo. Y, como veremos en el capítulo 4, los nuevos tipos de actividad económica han venido acompañados del desarrollo de nuevas formas de trabajo a domicilio en América del Norte, Europa y otras regiones del mundo.

No obstante, las razones para incorporar (o no) a los trabajadores a domicilio a la producción varían según los países y productos de que se trate y dependen también de consideraciones sociales y culturales. El trabajo a domicilio es una forma de producción con un sesgo de género muy marcado, y sujeta –en la mayoría de los casos–, a la disponibilidad de mujeres para realizar las tareas. A medida que las mujeres adquieren más oportunidades de trabajar fuera de casa –ya sea porque aumentan las oportunidades económicas, porque tienen mejores calificaciones o porque se dispone de guarderías asequibles y de calidad– las empresas pueden encontrar más dificultades para recurrir a trabajadoras a domicilio. La función del Estado respecto del trabajo a domicilio, con medidas de estímulo o disuasorias de tipo directo, como en el citado caso de Taiwán (China), o indirectas, mediante la oferta de guarderías públicas, influye en el uso de esta forma de producción. Los Estados también pueden llegar a apoyar el trabajo a domicilio

como medio para mitigar la degradación ambiental y la congestión del tráfico o, como se demostró en la pandemia de COVID-19, como medio para proteger la salud pública.

El trabajo a domicilio representa una modalidad de producción muy flexible que permite a las empresas responder rápidamente a la fluctuación de la demanda de productos y reducir los costos. Pero los trabajadores a domicilio pueden pagar un alto precio por esta flexibilidad, ya que son los más afectados por las decisiones de los empresarios de reducir o suspender la producción. Cuando los minoristas de los Estados Unidos se vieron obligados a cerrar temporalmente sus puertas como consecuencia de las medidas de confinamiento adoptadas durante la pandemia de COVID-19, muchos de ellos cancelaron los pedidos a los proveedores de Bangladesh. Esa abrupta cancelación de pedidos ha supuesto que los trabajadores a domicilio dejen de recibir encargos y, lo que es peor, algunos informes indican que los trabajadores a domicilio no han cobrado por las tareas realizadas<sup>68</sup>.

Aunque se ha augurado muchas veces su desaparición, el trabajo a domicilio seguirá presente entre nosotros en un futuro próximo. Las consecuencias sociales y económicas del trabajo a domicilio –y las dificultades normativas que plantea– también nos acompañarán durante mucho tiempo. Comprender qué uso hacen las empresas de esta modalidad de trabajo, tanto en el sector manufacturero como en los servicios, es fundamental para formular políticas que pongan el trabajo a domicilio al servicio de las empresas sostenibles y del trabajo decente en el siglo XXI.

## ► Notas

- 1 David S. Landes, *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present* (Cambridge University Press, 2003), 118-119.
- 2 Rowbotham Sheila, y Jane Tate, «Homeworking: New Approaches to an Old Problem», en *Women, Work and the Family in Europe*, editado por Eileen Drew, Ruth Emerek, y Evelyn Mahon (Manchester University Press, 1998), 112-130; «La renaissance du travail à domicile dans les économies développées», *Sociologie du travail* 25, núm. 3 (1983): 313-335.
- 3 Respecto del valor de la industria de la confección, véase Sheng Lu, «Market Size of the Global Textile and Apparel Industry:2015 to 2020», FASH455 Global Apparel &Textile Trade and Sourcing (blog). Los datos comerciales de la OMC cifran la exportación mundial de prendas de vestir (costo de producción) en 494 000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2018.
- 4 David Kucera y Fernanda Bárcia de Mattos, «Automation, Employment, and Reshoring: Case Studies of the Apparel and Electronics Industries», *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, núm. 1 (2020).
- 5 Mark Lazerson, «A New Phoenix?: Modern Putting-Out in the Modena Knitwear Industry», *Administrative Science Quarterly* 40, núm. 1 (1995): 34-59.
- 6 Véase, por ejemplo, Peter Lund-Thomsen, «Labor Agency in the Football Manufacturing Industry of Sialkot, Pakistan», *Geoforum* 44 (2013): 71-81; y Jamie Faricellia Dangler, *Hidden in the Home: The Role of Waged Homework in the Modern World-Economy* (State University of New York Press, 1994).
- 7 Kenneth Pomeranz, *The Great Divergence: China, Europe, and the Making of the Modern World Economy* (Princeton University Press, 2000).
- 8 Franklin F. Mendels, «Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process», *The Journal of Economic History* 32, núm. 1 (1972): 241-261.
- 9 Hans Medick, «The Proto-Industrial Family Economy: The Structural Function of Household and Family during the Transition from Peasant Society to Industrial Capitalism», *Social History* 1, núm. 3 (1976): 291-315.
- 10 Medick.
- 11 Sonya O. Rose, «Proto-Industry, Women's Work and the Household Economy in the Transition to Industrial Capitalism», *Journal of Family History*, 13, núm. 1 (1988): 181-193.
- 12 Ronald Aminzade, «Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France», *Social History* 9, núm. 3 (1984): 329-350.
- 13 Aminzade.
- 14 Chantal Rey, «Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication», *Innovations* 13, núm. 1 (2001): 173-193.
- 15 Eileen Boris y Cynthia R. Daniels, *Homework. Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home* (University of Illinois Press, 1989).
- 16 Eileen Boris, *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States* (Cambridge University Press, 1994).
- 17 Matthew W. Finkin, «Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective», *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37, núm. 3 (2016): 603-618.
- 18 Ekholm, Laura. «The Garment Industry and Home-Based Industrial Work in the Swedish and Finnish Business Censuses», documento presentado en una conferencia sobre el tema «Long-term perspective on home-based work», Estocolmo, 2018.
- 19 Ekholm.

- 20 Ann Kristin Klausen, *The Shoe Nesnalobben and Why It Was Made by Homeworkers* (2018).
- 21 Klausen, 4.
- 22 En 2003, la producción del zapato se trasladó a una fábrica de Estonia, en parte debido a la dificultad de encontrar trabajadores para realizar esa labor; véase Klausen.
- 23 CEPAL/OIT, «El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral», *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, núm. 20 (mayo de 2019).
- 24 Gabriel Salazar, «La Mujer de 'bajo pueblo' en Chile: Bosquejo Histórico», *Proposiciones*, núm. 21 (1992), 99-101.
- 25 Faranak Miraftab, «Space, Gender, and Work. Home-Based Workers in Mexico», en *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*, editado por Eileen Boris y Elisabeth Prügl (Routledge, 1996); Lourdes Benería y Martha Roldán, *The Crossroads of Class and Gender* (University of Chicago Press, 1987).
- 26 OIT, «Horas de trabajo en la industria del vestido», *Revista Internacional del Trabajo* 52, núm. 3 (1955): 349-380, 376.
- 27 Eileen Boris, «Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'», *The Journal of American History* 71, núm. 4 (1985): 745-763.
- 28 Alice Zimmermann, «El trabajo a domicilio en Suiza», *Revista Internacional del Trabajo* 42, núm. 3-4 (1950): 252.
- 29 Zimmermann, 250.
- 30 Ping-Chun Hsiung, *Living Rooms as Factories. Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan* (Temple University Press, 1996).
- 31 Elisabeth Prügl, *The Global Construction of Gender: Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century* (Columbia University Press, 1999).
- 32 Jasleen Dhamija, «La artesanía como fuente de empleo de las mujeres en economías rurales en desarrollo», *Revista Internacional del Trabajo* 92, núm. 6 (1975): 516; citado en Prügl, 1999.
- 33 Dhamija, p. 464.
- 34 Mireia Baylina y Michaela Schier, «Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women», *GeoJournal* 56 (2002): 295-304.
- 35 OIT, «Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten», 2015.
- 36 OIT, «Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings», 2015.
- 37 Maria Mies, *Housewives Produce for the World Market: The Lace Makers of Narsapur* (ILO, 1980).
- 38 Akihiko Ohno, «Relational Contracting for Rural Artisanal Products: The Case of the Lao Handweaving Industry», *The Developing Economies* 58, núm. 1 (2020): 3-29.
- 39 Ohno.
- 40 OIT, «Making Ends Meet: Bidi Workers in India Today: A Study of Four States», *Sectoral Activities Programme Working Paper*, 2003.
- 41 Cálculos basados en la Periodic Labour Force Survey, utilizando las ponderaciones del profesor G. Raveendran.
- 42 Indrani Mazumdar, *Homebased Work in 21st Century India*, Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 43 En el capítulo 5 se analizarán los riesgos para la SST y las ganancias de las elaboradoras de bidis.
- 44 Ratna M. Sudharshan, Shanta Venkataraman y Laveesh Bhandari, «Sub-contracted Home Work in India – A Case Study of Three Sectors», en *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection*, editado por Santosh K. Mehrotra y Mario Biggeri (Routledge, 2007), citado en Mazumdar.
- 45 Barbara Mihm, «Fast Fashion In A Flat World: Global Sourcing Strategies», *International Business & Economics Research Journal (IBER)* 9, núm. 6 (1.º de junio de 2010); Mark Anner, «Prácticas de compra predatorias en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección: tensión en las relaciones laborales en la India», *Revista Internacional del Trabajo* 138, núm. 4 (2019): 761-787.

- 46 OIT, «Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results», INWORK Issue Brief No. 10, junio de 2017.
- 47 Anner.
- 48 Saniye Dedeoğlu, «Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach», estudio encargado por la OIT, 2019.
- 49 Dedeoğlu.
- 50 Lazerson, 34.
- 51 Lazerson.
- 52 Elizabeth Paton y Milena Lazazzera, «Inside Italy's Shadow Economy», *The New York Times*, 20 de septiembre de 2018.
- 53 Toffanin, Tania, *Fabbriche invisibili: storie di donne, lavoranti a domicilio* (Ombre Corte, 2016).
- 54 Hsiung.
- 55 Jill Rubery y Frank Wilkinson, «Outwork and Segmented Labour Markets», en *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, editado por Frank Wilson (Academic Press, 1981).
- 56 PIACT y DOLE, «Asian Subregional Tripartite Seminar on the Protection of Homeworkers» (OIT, 1988), 40-41.
- 57 Chris Tilly, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Carlos Salas y Hina Sheikh, «Final Report: Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China» (United States Department of Labor, 2013), 89.
- 58 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/ (1), 1995, 16.
- 59 PIACT y DOLE, p. 40.
- 60 OIT y APINDO, «A Study on the Practices of Employers in Engaging Homeworkers in West Java and Central Java Provinces», 2015.
- 61 OIT, «Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings», 2015.
- 62 Peter Lund-Thomsen, Khalid Nadvi, Anita Chan, Navjote Khara y Hong Xue, «Labour in Global Value Chains: Work Conditions in Football Manufacturing in China, India and Pakistan», *Development and Change* 43, núm. 6 (noviembre de 2012): 1211-1237.
- 63 OIT y APINDO.
- 64 OIT y APINDO.
- 65 Finkin
- 66 OIT y APINDO
- 67 Esta sección se basa en gran medida en OIT, «Indonesia: Homeworkers and Intermediaries – Survey Findings», 2015
- 68 Marlese von Broembsen, «The World's Most Vulnerable Garment Workers Aren't in Factories – and Global Brands Need to Step up to Protect Them», *WIEGO Blogs* (blog), 21 de abril de 2020.





4

El trabajo a domicilio en los servicios: mecanógrafos, *turkers* y teletrabajadores

---



El trabajo desde casa ha  
llegado a representar del

---

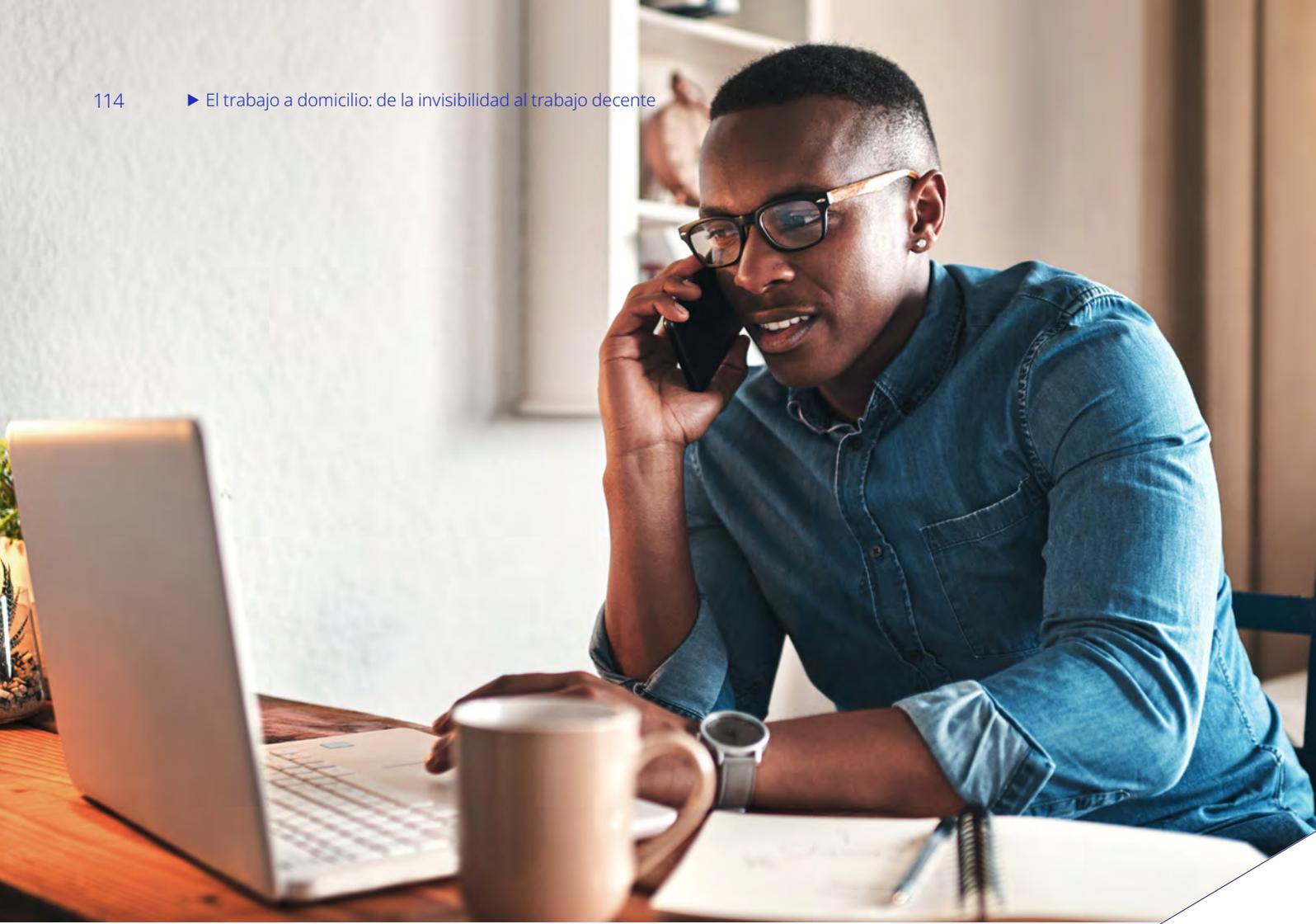
**20-30**  
**por ciento**

---

de la  
población activa

---

según el país



©iStock/Ridofranz

Aunque el trabajo a domicilio se asocia tradicionalmente con el trabajo manual ligero, en muchas partes del mundo está más extendido en el sector de los servicios. Los avances tecnológicos, desde la máquina de escribir hasta el ordenador personal, internet y la computación en la nube, han abierto con el tiempo nuevas opciones de trabajo desde casa. No obstante, aunque la tecnología ha sido fundamental para el desarrollo y la dispersión geográfica del trabajo a domicilio en los servicios, lo cierto es que el lápiz era la única herramienta necesaria en algunos casos. Al igual que sucede en el trabajo industrial a domicilio, el grado de externalización a domicilio ha dependido de la posibilidad de fragmentar las tareas y de permitir que el trabajo se realice con escasa supervisión, o de encontrar nuevos métodos de supervisión basados más en el producto que en el insumo de trabajo, o mediante diferentes formas de control tecnológico. Sin embargo, debido a la amplia

variedad de actividades de servicios, el trabajo a domicilio en el sector de los servicios abarca un rango más amplio de niveles de calificación que el trabajo industrial a domicilio y a menudo es realizado por trabajadores profesionales y directivos.

Las medidas de confinamiento adoptadas durante la pandemia de COVID-19 han incentivado el interés por las consecuencias del trabajo a domicilio para las organizaciones y sus trabajadores. De ser una práctica relativamente infrecuente, limitada aproximadamente al 3 por ciento de los trabajadores asalariados antes de la pandemia, el trabajo desde casa ha llegado a representar el 20 o 30 por ciento de la población activa, dependiendo del país<sup>1</sup>. Por ello, es interesante comprender mejor cómo ha evolucionado este fenómeno en el sector de los servicios a lo largo del tiempo y sus posibles consecuencias para las empresas y otras organizaciones.

## ► 4.1 Mecanógrafos: el primer trabajo de servicios a domicilio

**El trabajo a domicilio en los servicios se documenta por primera vez en la década los ochenta del siglo XIX, antes de la invención de la máquina de escribir, cuando las viudas «selectas» en los Estados Unidos recibían encargos de copiado para hacer en casa, normalmente de organismos gubernamentales.<sup>2</sup>**

En la década de los cuarenta la escasez de mecanógrafos en los Estados Unidos, sobre todo durante la Segunda Guerra Mundial, unida a la expansión del sector del correo directo, llevó a los empleadores a subcontratar el trabajo a domicilio como medio para solucionar la escasez de trabajadores, la irregularidad de los flujos de trabajo y la acumulación de tareas pendientes en la fase de mecanografía. Los trabajadores a domicilio reproducían las cartas a mano o a máquina, escribían las direcciones y realizaban el envío por correo. Escribir las direcciones en tres y cuatro líneas era un trabajo que los contratistas describían como «tedioso, repetitivo y poco estimulante»<sup>3</sup>. A principios de la década de los cincuenta, la industria del correo directo en Nueva York contaba con 114 permisos de empleador y 7337 certificados de trabajador a domicilio, frente a los 579 permisos y 5586 certificados que se habían concedido a todos los demás sectores, lo que indica la magnitud del trabajo administrativo a domicilio en aquella época<sup>4</sup>.

La industria francesa de las artes gráficas y el sector editorial también empezaron a subcontratar a domicilio tareas de mecanografía a partir de los años treinta<sup>5</sup>. Sin embargo, en Alemania eran pocas las empresas que contrataban personal administrativo a domicilio a pesar de la importante escasez de trabajadores, sobre todo en la década de los sesenta. En cambio, se alentaba a las mujeres casadas a realizar trabajos a tiempo parcial en los establecimientos de las empresas, a menudo con contratos temporales de apenas unos meses. Estos contratos a tiempo parcial y de corta duración

se consideraban un medio para que las mujeres casadas pudieran conciliar más fácilmente el trabajo con las responsabilidades domésticas. Esta modalidad contractual es precursora de las agencias de empleo privadas<sup>6</sup>.

El trabajo administrativo a domicilio también era importante en Australia y proliferó durante la segunda mitad del siglo XX. Los datos del censo de 1981 muestran que había 69000 trabajadoras administrativas a domicilio, algo menos de un tercio del total de trabajadoras a domicilio, lo que ha llevado a los investigadores a concluir que el número de trabajadores administrativos a domicilio era al menos tan grande como el de trabajadores a domicilio en el sector de la confección<sup>7</sup>. Del mismo modo, la encuesta sobre el trabajo a domicilio de 1968 en el Reino Unido muestra un aumento progresivo del trabajo a domicilio de tipo administrativo en detrimento del vinculado a la industria manufacturera. A principios de la década de los ochenta, en la encuesta nacional se estimó que había 330000 trabajadores a domicilio en Inglaterra y Gales, la mitad de ellos dedicados a actividades administrativas<sup>8</sup>. Al igual que en otros países, era común encargar a domicilio tareas como mecanografiar, escribir los datos y las direcciones en los sobres de la correspondencia, perforar tarjetas de ordenador y cotejar datos de encuestas<sup>9</sup>.

Atraídas por los beneficios potenciales del trabajo a domicilio y los avances tecnológicos, decenas de empresas muy conocidas emprendieron experimentos durante los años setenta y ochenta, a veces relacionados con el trabajo administrativo a domicilio,

pero también dirigidos a ocupaciones profesionales y directivos. Se encomendaban a domicilio tareas como la perforación de tarjetas, el análisis bursátil, la programación informática, la facturación y la reserva de vuelos, entre otras, en sectores tan diversos como la banca, los seguros, las líneas aéreas y las telecomunicaciones. Muchos de los *cottage keyers* (tecladores a domicilio) y *telecommuters* (teletrabajadores), como se designaba a estos colaboradores externos en los proyectos, procedían de la propia plantilla de las empresas, aunque a veces se subcontrataba a nuevos trabajadores<sup>10</sup>. Entre las grandes empresas estadounidenses que experimentaron con el trabajo a domicilio se encuentran Montgomery Ward, Arthur D. Little, Blue Cross-Blue Shield, Standard Oil of Indiana y el First National Bank de Chicago<sup>11</sup>. Sin embargo, para F International, una empresa británica de tecnologías de la información fundada a principios de la década de los sesenta, el trabajo a domicilio no era un experimento, sino el núcleo de su estrategia organizativa (véase el recuadro 4.1).

Dado que muchos de esos experimentos empresariales aparecían en la prensa popular<sup>12</sup>, los organismos gubernamentales de los Estados Unidos<sup>13</sup>, el Reino Unido<sup>14</sup> y Australia<sup>15</sup> consideraron oportuno encargar estudios sobre esta tendencia. En los Estados Unidos el auge del trabajo administrativo a domicilio reavivó antiguos debates sobre cuestiones normativas, habida cuenta de que algunos empresarios optaban por contratar a los trabajadores a domicilio como contratistas independientes (véase el recuadro 4.2). En cambio, otros contrataban a sus trabajadores como asalariados a domicilio, aunque normalmente a tiempo parcial para evitar el pago de prestaciones adicionales.

A principios de la década de los ochenta, la Wisconsin Physicians Services Insurance Corporation (WPS), una compañía de seguros mediana, contrató a mujeres a domicilio para que trabajaran como mecanógrafas, codificadoras y en peritaje de seguros. Las mujeres eran contratadas como asalariadas a tiempo parcial, sin derecho a percibir prestaciones de seguro médico, plan de pensiones, licencia por enfermedad ni vacaciones remuneradas; además, su salario era inferior al del personal sindicado de la empresa. Una de las motivaciones, según explicó un directivo de la empresa, era «ampliar la plantilla fuera del sindicato... [para eliminar a los sindicatos] sin tener

que batallar con conflictos gremiales», dado que «nunca hubo un buen ambiente en WPS por lo que se refiere a la relación entre los sindicatos y la dirección»<sup>16</sup>. Los trabajadores a domicilio recibían las solicitudes de indemnización por siniestros en la puerta de su casa a última hora de la tarde, cuatro días a la semana. El volumen de encargos variaba en función del flujo de trabajo. La trabajadora a domicilio disponía de 24 horas para completar el trabajo, salvo en el caso de la entrega del jueves por la noche, que le dejaba plazo hasta el lunes. Hasta 1984, las solicitudes de indemnización se tramitaban manualmente, pero a mediados de los años ochenta la empresa empezó a proporcionar ordenadores personales a algunas de las trabajadoras a domicilio. El contacto con la dirección era esporádico, aunque las trabajadoras a domicilio recibían informes mensuales de auditoría sobre su productividad y sus índices de error, datos que servían como criterio para determinar los aumentos de sueldo. La mayoría de las trabajadoras a domicilio estaban casadas, tenían hijos y eran de «clase media», pero aun así sentían la necesidad de obtener ingresos adicionales. También veían el empleo como una forma de mantener sus vínculos con el mercado de trabajo y a la vez estar en casa para ocuparse de sus hijos. No obstante, como es habitual en el trabajo desde casa, la mayoría de las trabajadoras se dieron cuenta de que no podían realizar su trabajo y cuidar de sus hijos al mismo tiempo, y optaban por trabajar a primera hora de la mañana o por la noche cuando sus hijos dormían, o en otros momentos en que sus hijos estaban ocupados<sup>17</sup>.

Al igual que en el caso de la confección y otras industrias manufactureras ligeras, el trabajo de oficina contratado inicialmente a trabajadores a domicilio acabó externalizándose a los países en desarrollo, desde el momento en que los avances de las tecnologías de la comunicación permitieron la distribución transfronteriza de tareas de servicios con total fluidez. El auge de las plataformas digitales de trabajo, que se analizará más adelante, ha dado un nuevo giro a la externalización. Al principio la externalización se realizaba a domicilio, pero en el mismo país. Posteriormente se trasladó a entidades auxiliares o subcontratistas situados en el extranjero, en forma de trabajo realizado *in situ* (lo que se conoce comúnmente como «externalización de procesos empresariales»). La última novedad es la reintroducción del trabajador a domicilio, pero ubicado en otro país.

#### ► Recuadro 4.1 Internacional: las trabajadoras a domicilio y la tecnología de la información

Una pionera del trabajo a domicilio en el ámbito de las tecnologías de la información fue la empresa británica de tecnologías de la información F International, fundada en 1962 con el objeto específico de dar trabajo a profesionales de la informática con responsabilidades familiares. La fundadora, «Steve» Shirley, había trabajado como programadora principal en un importante fabricante de ordenadores, pero dejó este puesto tras dar a luz. Consciente de que había muchas programadoras que no querían renunciar a su carrera, sobre todo en un sector de servicios informáticos en rápida evolución, pero que también querían disponer de mayor flexibilidad para conciliar el trabajo con la vida familiar, fundó la empresa basándose en un modelo de trabajo a domicilio<sup>18</sup>.

A mediados de la década de los ochenta, la empresa había crecido hasta tener una plantilla de unos 1000 trabajadores en Europa y América del Norte, con unos ingresos de 10 millones de dólares de los Estados Unidos<sup>19</sup>. El 95 por ciento de la plantilla eran mujeres y menos del 10 por ciento de la empresa trabajaba en oficinas, el resto lo hacía desde casa o en las instalaciones de los clientes. Como la empresa prestaba servicios informáticos, el trabajo se organizaba en proyectos, y se convocaba al grupo de expertos técnicos que debían participar en cada proyecto a medida que había encargos disponibles. Para ser contratado como experto técnico, los candidatos debían demostrar que tenían al menos cuatro años de experiencia como programadores, analistas o consultores y estar dispuestos a trabajar al menos 20 horas a la semana, incluyendo dos días fuera de la oficina en las instalaciones de los clientes. Los expertos podían establecer los periodos en que no deseaban trabajar y tenían la opción de rechazar encargos.

El trabajo se coordinaba mediante un complejo sistema de gestión de proyectos. Al principio de cada proyecto, un gestor de proyectos especializado estimaba el número de horas de trabajo necesarias y contratava a un equipo de proyecto para que completara el trabajo dentro del plazo asignado. Cada miembro del equipo aceptaba el número de horas necesarias para completar su parte del trabajo. Esto se consideraba esencial con fines de control y cálculo exacto de costos. Una vez que se iniciaba el proyecto, se elaboraban informes periódicos sobre la marcha de los trabajos y el cumplimiento de los plazos.

Según la dirección, las condiciones retributivas eran mejores que las de un trabajo equivalente a tiempo completo realizado en un entorno tradicional; no obstante, como la mayoría de los colaboradores estaban adscritos a un régimen de trabajadores independientes, no tenían derecho a prestaciones relacionadas con el empleo, como las vacaciones remuneradas. La empresa proporcionaba el equipo esencial y también impartía amplios cursos de formación, con paquetes individuales de estudio en casa y cursos de fin de semana. No obstante, la participación en la formación no se remuneraba. A finales de los años ochenta, el 35 por ciento de la plantilla tenía más de cinco años de antigüedad y el 53 por ciento, más de tres.

#### ► Recuadro 4.2 Trabajo administrativo a domicilio: el resurgimiento de los debates jurídicos

Como los Estados Unidos tenían ya una larga historia de prohibición del trabajo a domicilio, el auge del trabajo a domicilio en las profesiones administrativas reavivó los antiguos debates sobre la cuestión, en particular sobre si debía estar permitido y cuál debía ser el régimen jurídico de los trabajadores. En los años cincuenta y sesenta algunos tribunales dictaminaron que «las personas que cumplimentan sobres y etiquetas en sus casas eran asalariados en el marco de la Fair Labor Standards Act (FLSA) y que las agencias de publicidad, los servicios de gestión de correspondencia y las compañías de seguros no pertenecían a la categoría de sectores minoristas o de servicios exentos de la legislación relativa a horarios y salarios»<sup>20</sup>.

Sin embargo, la práctica empresarial de clasificar a los trabajadores administrativos a domicilio como contratistas independientes, junto con los informes sobre los bajos niveles retributivos y la preocupación por el posible deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, llevó a la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) a pedir la prohibición del trabajo administrativo a domicilio, por analogía con las prohibiciones impuestas a determinados tipos de trabajo industrial a domicilio<sup>21</sup>. A medida que la práctica del trabajo administrativo a domicilio adquirió protagonismo en la década de los ochenta, el Gobierno de los Estados Unidos llevó a cabo una investigación y celebró audiencias para estudiar la situación del trabajo administrativo a domicilio en el país. Los aspectos reglamentarios ocuparon un lugar destacado en el debate<sup>22</sup>. La comisión de investigación observó lo siguiente:

La mayoría de los trabajadores a domicilio son remunerados a destajo, en función del número de páginas mecanografiadas, de solicitudes tramitadas o de pulsaciones de teclas registradas en el ordenador. Y la mayoría de los trabajadores a domicilio perciben una remuneración considerablemente inferior a la de sus homólogos de oficina [...] otro factor importante es la ausencia de prestaciones, como el seguro médico, las vacaciones y la licencia por enfermedad [...] Los empleadores suelen clasificar a los trabajadores administrativos a domicilio como «contratistas independientes», tanto si han sido trasladados desde un puesto en la oficina como si se los contrató desde el principio para trabajar en casa. Todos los testigos presentes en la audiencia opinaron que esa descripción es, en la mayoría de los casos, inexacta y confusa (pág. 3).

Aun así, la comisión llegó a la siguiente conclusión:

Los peligros posibles, e incluso conocidos, de explotación del grupo vulnerable de trabajadores administrativos a domicilio no son suficientes para justificar una prohibición total del trabajo a domicilio. Las ventajas de diverso signo que el trabajo a domicilio aporta a miles de mujeres en algunas etapas de su vida es una opción legítima, pero que requiere protección por la vía de legislativa, complementada con programas de aplicación y actitudes y prácticas responsables de los empleadores (pág. 8)

La recomendación era que «los empleadores se atengan a las definiciones jurídicas de ‘asalariado’ y de ‘contratista independiente’ y cumplan las prescripciones relativas al trato de sus asalariados, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo, cualquiera que sea su modo de remuneración, incluso a destajo» (pág. 9); a tal efecto, se proponía eliminar las disposiciones protectoras del código fiscal de los Estados Unidos que, si concurren determinadas condiciones, eximen a los empleadores de la necesidad de reclasificar a sus trabajadores si se constata que son asalariados<sup>23</sup>.

## ► 4.2 *Turkers*: el trabajo a domicilio en plataformas digitales

«En Pinterest tenemos un conjunto de datos de millones de ideas en continua expansión, y nuestro cometido es mostrar la idea correcta al usuario adecuado en el momento preciso. Aprovechando la potente plataforma de *crowdsourcing* de Amazon Mechanical Turk, construimos un sistema de evaluación humana de alta calidad adaptable según nuestras necesidades.»

– Veronica Mapes, directora del Programa Técnico de Computación Humana, Pinterest<sup>24</sup>

A comienzos de la primera década del siglo XXI, la tienda digital Amazon tenía dificultades para corregir las entradas duplicadas en su creciente mercado en línea. Como ofrecía productos de diversos proveedores, y cada uno de ellos introducía la información del producto por separado, el catálogo repetía los listados de productos, pero con nombres y descripciones que no eran totalmente coincidentes. En consecuencia, las búsquedas devolvían múltiples entradas ligeramente distintas por el mismo producto a la venta. Amazon no fue capaz de idear una solución computacional que pudiera reconocer y filtrar los duplicados, aunque esa identificación sería una tarea trivial para un humano. Por ello creó un sitio web interno para que los trabajadores catalogaran las entradas y marcaran los duplicados durante su «tiempo libre»<sup>25</sup>.

En vista del poder de esta herramienta, Amazon decidió abrir la plataforma a clientes externos –y a trabajadores externos– para realizar una mayor variedad de tareas además de la identificación de entradas de productos duplicados<sup>26</sup>. Describió su servicio como «inteligencia artificial», «una reserva a la carta y redimensionable de trabajadores humanos para realizar tareas que el humano

puede hacer mejor que los ordenadores, como reconocer objetos en fotos, por ejemplo»<sup>27</sup>. En la actualidad, un amplio conjunto de tareas diversas que todavía no pueden automatizarse computacionalmente pueden ser realizadas en cuestión de minutos por los denominados *turkers* –una «reserva mundial de trabajadores a la carta, 24 x 7»<sup>28</sup>–, que prestan servicio en la plataforma Amazon Mechanical Turk (AMT).

AMT es solo una de las numerosas plataformas de microtareas que existen hoy en día; otras plataformas similares que se destacan son la alemana Clickworker y la australiana Appen. Entre las actividades más comunes que se realizan en las plataformas de microtareas cabe mencionar la clasificación de productos; la verificación y validación de datos (como la comprobación de que una cuenta de Twitter corresponde a una persona real o el etiquetado de fotografías para entrenar el *software* de los vehículos autónomos); la redacción de textos u otras formas de creación de contenidos para sitios web; la visita a sitios web o la descarga de aplicaciones para aumentar el tráfico y la optimización de las búsquedas («acceso a contenidos»); la moderación de contenidos (la eliminación de pornografía o

imágenes violentas antes de que se suban a las cuentas de las redes sociales); la identificación de falsas reseñas, la transcripción de textos o audios; y la cumplimentación de encuestas, ya sea para estudios de mercado o con fines académicos<sup>29</sup>. En la plataforma AMT, cada hora se publican unas 10000 nuevas tareas y se completan 7500<sup>30</sup>.

Sin embargo, aunque ha aumentado el número de «solicitantes» (empresas o particulares que utilizan la plataforma), lo cierto es que en AMT, al igual que en otras plataformas de microtareas, hay unos pocos solicitantes que acaparan la mayor parte de las solicitudes de servicio. De hecho, el 0,1 por ciento de los solicitantes más destacados de AMT representan el 30 por ciento de la actividad (medida en el valor de las tareas

en dólares de los Estados Unidos) y el 1 por ciento de los solicitantes publica más del 50 por ciento de las tareas ponderadas en dólares<sup>31</sup>. Se trata de una distribución previsible, habida cuenta de que muchas plataformas son utilizadas por la industria tecnológica para garantizar el buen funcionamiento de sus sistemas<sup>32</sup>. En el gráfico 4.1 se muestra un ejemplo de una tarea de «verificación y validación» realizada para mejorar la calidad de la información en determinados sitios web. La realización de esta sencilla tarea se paga a 0,04 dólares de los Estados Unidos, una remuneración acorde con la que se ofrece por la mayoría de las tareas. Según se observó en un estudio sobre la plataforma AMT, el 25 por ciento de las tareas se pagaban a 0,01 dólares, el 70 por ciento

#### ► Gráfico 4.1. Ejemplo de tarea de verificación y validación

Find the official website URL and Collect the information  
 Requester: [REDACTED] Reward: \$0.04 per HIT Duration: 60 minutes  
 Qualifications Required: Masters has been granted

---

**Website data collection - Instructions (Click to expand)**

**Business Name:** [REDACTED]

**Business Address:** [REDACTED]

**Phone Number:** [REDACTED]

**Business Category:** Restaurant

**Search the Official Website** [Click HERE to search the Official Website \(Opens in new window\)](#)

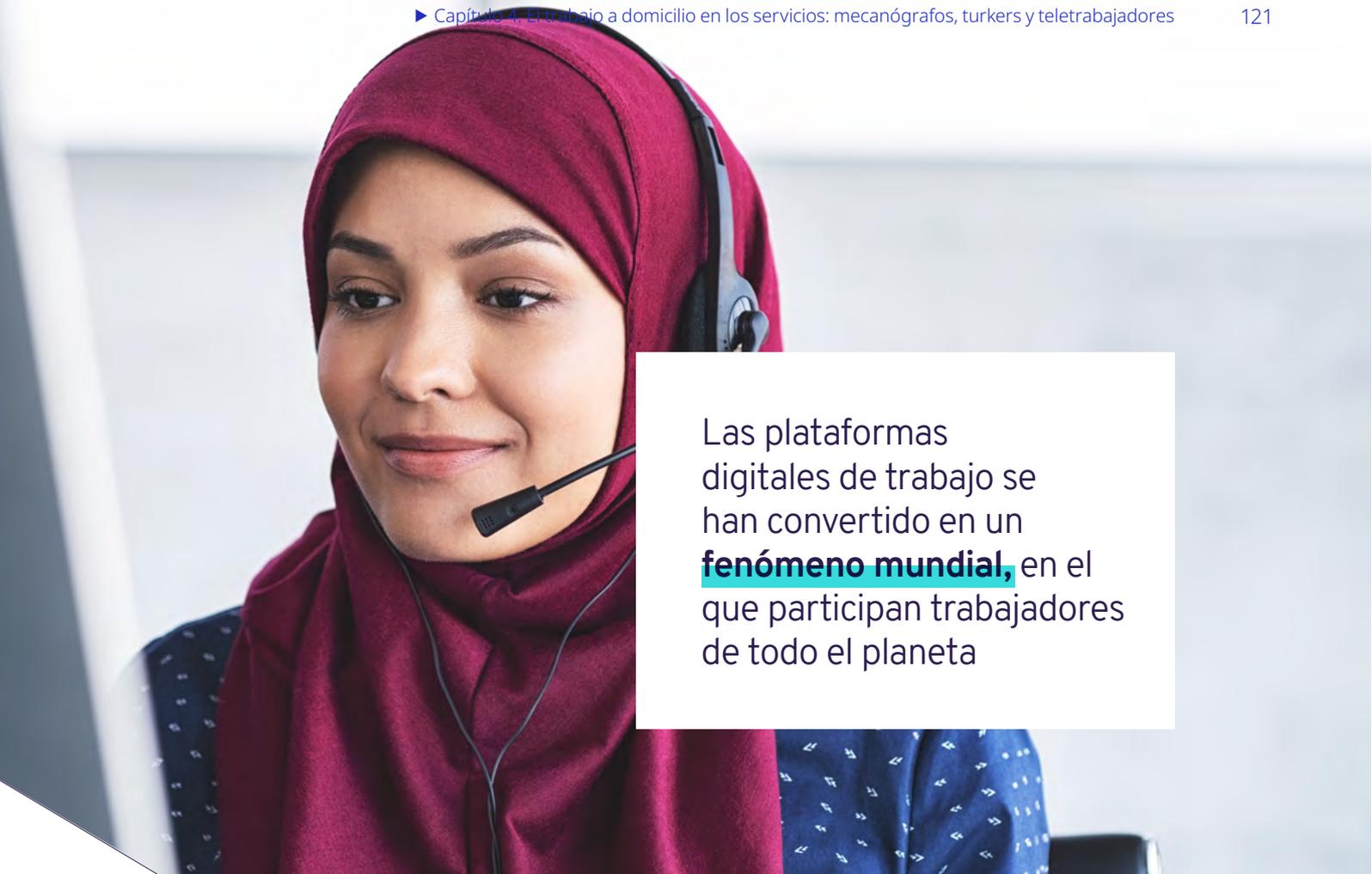
**Hints:**  
 \* If the street info is missing, use the phone number to match the address along with city, state and postal code.

**Were you able to find the Official website and the address information on the official website for the provided business?**

Yes, I found the official website with the full/nearest matching address (Full/Nearest Match)

No, address has major difference and phone number mismatch on the official website (No Match)

No, Official website not found



©iStock/ PeopleImages

Las plataformas digitales de trabajo se han convertido en un **fenómeno mundial**, en el que participan trabajadores de todo el planeta

se pagaban a 0,05 dólares o menos y el 90 por ciento se pagaban a menos de 0,10 dólares<sup>33</sup>. Los ingresos medios en la plataforma AMT, basados en un plug-in que rastreó los datos de registro de unos 2 500 trabajadores durante dos años, era de 3,13 dólares de los Estados Unidos por hora, y el salario mediano por hora era de unos 2 dólares. Solo el 4 por ciento de los trabajadores obtenía ingresos superiores al salario mínimo federal de los Estados Unidos, que era de 7,25 dólares por hora<sup>34</sup>.

Más allá de las diferencias entre unas y otras plataformas, en general todas funcionan de la siguiente manera. Los clientes publican tareas en la plataforma, ya sea directamente mediante una interfaz de programación de aplicaciones o por intermedio de la empresa de la plataforma, que subdivide el trabajo en microtareas y luego lo sube al sistema. Los trabajadores ven la tarea publicada y, siempre que reúnan las competencias

adecuadas (normalmente un umbral mínimo por su puntuación y experiencia, aunque también se les puede exigir que superen pruebas de calificación no remuneradas) y tengan disponibilidad para acceder al encargo, lo completan y lo envían. Los precios son fijados sin negociación por el cliente o la plataforma. El cliente paga una comisión a la plataforma por el servicio prestado. Por lo tanto, la plataforma es un intermediario, a semejanza de la fábrica subcontratista o del corredor en la industria de la confección, como vimos en el capítulo 3.

En consecuencia, cabe considerar que los «microtrabajadores» son trabajadores a domicilio contemporáneos<sup>35</sup>. Como sucede en el trabajo a domicilio tradicional, los trabajadores asumen muchos de los costos y riesgos de producción, incluido el pago de sus equipos informáticos, la conexión a internet y la electricidad. Se les remunera a destajo o por «tarea y soportan el riesgo

de las fluctuaciones de la demanda. Los encargos suelen consistir en realizar una tarea fragmentada que forma parte de un producto final más amplio en el que no participan. No obstante, su trabajo se diferencia del trabajo a domicilio tradicional en que el proceso está muy automatizado, con escaso o nulo contacto entre el trabajador a domicilio digital y las personas que gestionan la plataforma o sus clientes. Además, los trabajadores están dispersos por el mundo realizando tareas para las plataformas y sus clientes, algunos de los cuales se encuentran en el polo opuesto del planeta.

Como el trabajo consiste en el tratamiento de datos en línea, el sistema está muy automatizado y la gestión de los trabajadores se realiza «algorítmicamente»<sup>36</sup>. Los trabajadores se inscriben en la plataforma tras aceptar las condiciones del servicio. Antes de recibir encargos, normalmente deben realizar pruebas de calificación no remuneradas que evalúan sus competencias básicas y les otorgan insignias, calificaciones o puntuaciones específicas necesarias para acceder al trabajo. Las tareas se publican en la plataforma y los trabajadores deben estar pendientes del sistema para seleccionar las ofertas con la mayor rapidez posible, pues el trabajo se asigna a quien primero lo acepte. Los trabajadores realizan la tarea y envían el trabajo. Si la plataforma o el cliente aceptan el trabajo, el trabajador recibirá una calificación por la tarea y será remunerado en su cuenta, normalmente en un plazo de 30 días, asumiendo a su costa todos los gastos bancarios. Un programa informático revisa el trabajo. Lo aceptará si las respuestas coinciden con la mayoría y lo rechazará en caso contrario. Al igual que en el trabajo a domicilio industrial, los trabajadores no cobran por el trabajo rechazado. Según una encuesta realizada por la OIT a 3 500 trabajadores en cinco de las principales plataformas de microtareas, casi nueve de cada diez trabajadores declararon que alguna de sus tareas había sido rechazada o que se les había denegado el pago. Solo el 12 por ciento de los encuestados declararon que todos los rechazos eran justificables<sup>37</sup>. Como los sistemas están automatizados, los trabajadores tienen dificultades para impugnar esas decisiones, lo que resulta problemático dado que los rechazos afectan a la capacidad de los trabajadores para conseguir nuevas tareas o

incluso conllevan su desactivación automática (es decir, su despido) de la plataforma cuando se alcanza un determinado umbral de rechazos. Por ejemplo, un criterio habitual utilizado en AMT para asignar trabajo en la plataforma es una tasa de aprobación de al menos el 95 por ciento. En la plataforma Microworkers, los trabajadores cuya tasa de aprobación o «tasa de éxito temporal» pasa a ser inferior al 75 por ciento no pueden realizar trabajos durante los 30 días siguientes. Los sistemas de evaluación también sirven como medio para retener a los trabajadores en una determinada plataforma, pues se tarda tiempo en adquirir cierto nivel de calificación y este no es transferible a otras plataformas.

En una encuesta de la OIT sobre los trabajadores que participan en plataformas de externalización abierta en línea (*crowdworkers*), publicada en cinco plataformas de los Estados Unidos y Europa en 2015 y de nuevo en 2017, se recopiló información sobre trabajadores de 75 países diferentes. En general estaban muy calificados: la mayoría de ellos habían cursado estudios universitarios y el 20 por ciento tenían títulos de postgrado. A diferencia del trabajo industrial a domicilio tradicional, había una importante presencia masculina. En los países industrializados, la proporción de hombres y mujeres era más o menos similar, pero en los países en desarrollo solo uno de cada cinco trabajadores era mujer. Sin embargo, el análisis de las motivaciones para realizar trabajos en esas plataformas puso de manifiesto factores de género similares a los del trabajo a domicilio industrial. Los hombres tendían a participar en las plataformas para complementar sus ingresos, mientras que para las mujeres era generalmente su trabajo principal. El 14 por ciento de las mujeres declararon que trabajaban en plataformas digitales porque solo podían trabajar desde casa, mientras que solo el 5 por ciento de los hombres se encontraban en esa situación. Entre los estadounidenses que trabajan en la plataforma AMT, el 47 por ciento de las mujeres, frente al 24 por ciento de los hombres, tenían hijos en el momento de la encuesta, lo que supone una enorme diferencia de 23 puntos porcentuales<sup>38</sup>.

Se observaron otras similitudes con el trabajo industrial a domicilio, sobre todo en lo que respecta a la intermitencia de los encargos, pero también diferencias derivadas del alcance geográfico de

las plataformas, que garantiza una reserva de trabajadores fácilmente disponible. El 88 por ciento los encuestados declararon que les gustaría asumir un mayor volumen de trabajo; el 58 por ciento indicaron que la razón por la que no podían trabajar más era la insuficiente cantidad de tareas disponibles en la plataforma; y el 17 por ciento dijeron que no podían encontrar suficientes tareas bien remuneradas. No obstante, la mayoría de los encuestados trabajaban habitualmente al menos seis días a la semana y muchos lo hacían por la noche (de 22 a 5 horas, el 43 por ciento) o por la tarde (de 18 a 22 horas, el 68 por ciento), ya fuera en respuesta a la disponibilidad de tareas (a menudo debido a las diferencias de huso horario) o a causa de otros compromisos. Por término medio, en una semana típica los trabajadores dedicaban 24,5 horas al trabajo en plataformas, de las cuales 18,6 eran horas remuneradas y 6,2 horas no remuneradas (tiempo dedicado a buscar tareas, completar pruebas de calificación, etc.).

Además de las plataformas de microtareas, hay otros tipos de plataformas digitales de trabajo que recurren a trabajadores a domicilio. Algunas de ellas son mercados en línea de comercio electrónico (como Etsy, Ebay y Mercado Libre) en los que los artesanos independientes pueden vender sus productos. Ellos deciden el precio y negocian la operación por la que la plataforma cobra una comisión; no son trabajadores a domicilio, sino trabajadores independientes que suelen trabajar desde casa. Otra categoría de plataformas son las de «macrotareas», en las que los trabajadores prestan sus servicios profesionales en campos como el diseño gráfico, la programación informática, el análisis estadístico, la traducción y otros servicios, realizando tareas que pueden durar desde unos minutos hasta varios meses<sup>39</sup>. Entre las plataformas de macrotareas más conocidas están Upwork, Freelancer.com y Jovoto, aunque hay decenas más, que operan en diferentes idiomas y mercados y se especializan en campos concretos. La mayoría de estas plataformas están diseñadas para que los trabajadores creen perfiles individuales e indiquen su especialización y sus tarifas. El precio final del trabajo se fija mediante un proceso de negociación con los clientes. Los clientes pueden pagar por proyecto o por hora; en este último caso, la plataforma facilita el seguimiento del trabajo mediante una

aplicación informática especial que cuenta las pulsaciones de teclas y hace capturas de pantalla al azar utilizando la cámara web del trabajador. La plataforma cobra una comisión, que suele oscilar entre el 10 y el 25 por ciento; dependiendo de la plataforma, la comisión se cobra al trabajador o al cliente<sup>40</sup>.

Aunque los trabajadores de las plataformas de «macrotareas» preservan un mayor grado de independencia que los que se dedican a las microtareas y, en principio, pueden negociar las tarifas de sus servicios, a veces están sujetos a altos niveles de supervisión y control y pueden trabajar exclusivamente para un cliente durante meses. Además, tienen un acceso limitado al capital, un control limitado en las operaciones comerciales y son muy conscientes de la competencia mundial de trabajadores con calificaciones similares. Al igual que sucede en las plataformas de microtareas, existe un exceso de oferta de factor trabajo, con una reñida competencia de trabajadores de todo el mundo. Según datos de Upwork, en abril de 2019 había 2,1 millones de trabajadores registrados en la plataforma, pero solo el 8,8 por ciento habían ganado dinero por medio de ella, y solo el 5,9 por ciento habían ganado más de 1000 dólares de los Estados Unidos por su tiempo de trabajo en la plataforma<sup>41</sup>. El gráfico 4.2 representa el espectro de dependencia existente en las plataformas digitales de trabajo, desde los artesanos independientes que venden sus productos hasta los microtrabajadores muy dependientes que cobran por tarea. Los trabajadores de macrotareas se sitúan en el centro del espectro. En algunos casos son independientes, pero en otras circunstancias pueden caer en una zona gris de empleo por cuenta propia económicamente dependiente o incluso de falso empleo independiente, sobre todo cuando su trabajo está muy supervisado y controlado por un único «cliente».

Las plataformas digitales de trabajo se han convertido en un fenómeno mundial en el que participan trabajadores de todo el mundo. El Oxford Internet Institute elabora el Online Labour Index (índice de trabajo en línea) mediante un seguimiento de los encargos publicados en las cinco mayores plataformas de trabajo en línea en lengua inglesa (de macrotareas y de microtareas), según la ubicación de los trabajadores y el tipo de servicio profesional que prestan. Durante los

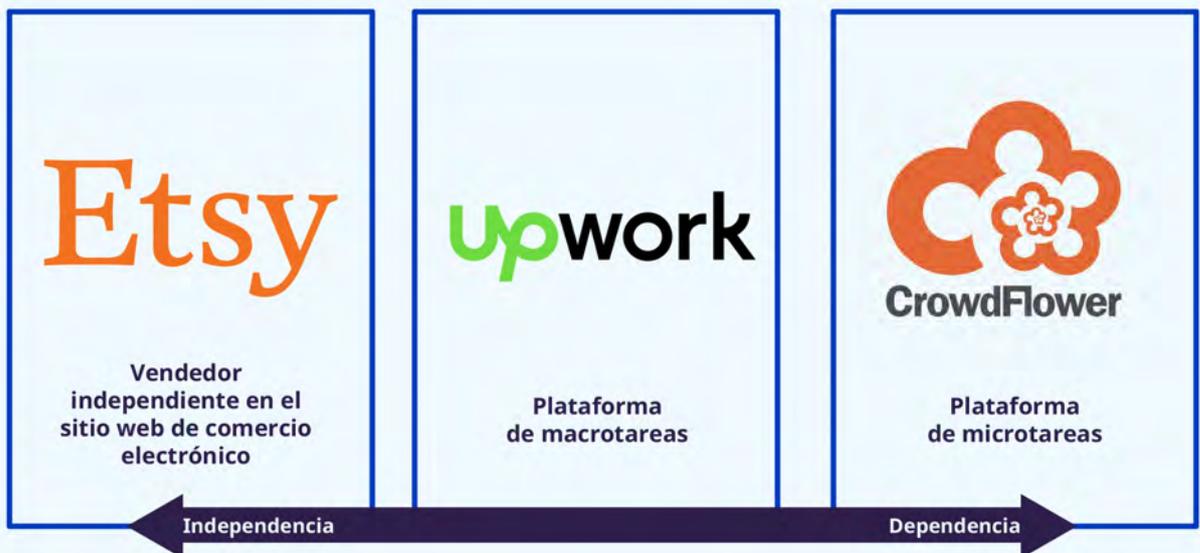
primeros meses de la pandemia de COVID-19, el tráfico aumentó considerablemente al incrementarse la demanda de informáticos profesionales<sup>42</sup>; posteriormente descendió durante los meses de verano del hemisferio norte (véase el gráfico 4.3). En las cinco plataformas examinadas por el Online Labour Index los trabajadores están dispersos por todas las regiones del mundo, con una importante concentración en Asia, independientemente del servicio profesional de que se trate (véase el gráfico 4.4). En octubre de 2020, los diez principales países con trabajadores en las cinco plataformas, por orden de importancia, eran la India, el Pakistán, Bangladesh, el Reino Unido, los Estados Unidos, Ucrania, la Federación de Rusia, Filipinas, Egipto e Indonesia<sup>43</sup>.

El Online Labour Index hace un seguimiento de las plataformas en lengua inglesa, aunque hay muchas otras plataformas que operan en diferentes idiomas y con distintas especializaciones. En un estudio de la OIT sobre los trabajadores de plataformas en Ucrania, por ejemplo, se observó

que prestaban servicio en más de 40 plataformas diferentes orientadas a los mercados de habla rusa de la antigua Unión Soviética y a los mercados internacionales<sup>44</sup>. En 2016, casi uno de cada cinco trabajadores administrativos de Ucrania había participado en plataformas digitales de trabajo y expresaba su deseo de dedicarse a ellas a tiempo completo, mientras que casi la mitad lo veía como una posible fuente de ingresos complementarios<sup>45</sup>. Entre 2012 y 2017, se registraron casi 180 000 ucranianos solo en la plataforma Upwork, donde ingresaron 262 millones de dólares de los Estados Unidos durante ese mismo periodo<sup>46</sup>.

China tiene una pujante industria propia de plataformas de trabajo en línea, impulsada por la demanda de su mercado de comercio electrónico, que en 2018 ya duplicaba el tamaño del mercado de los Estados Unidos y se predijo que volvería a duplicarse para 2020<sup>47</sup>. El comercio electrónico ha disparado la demanda de diseño, programación y mantenimiento de sitios web para los negocios en línea y ha intensificado la necesidad de servicios de

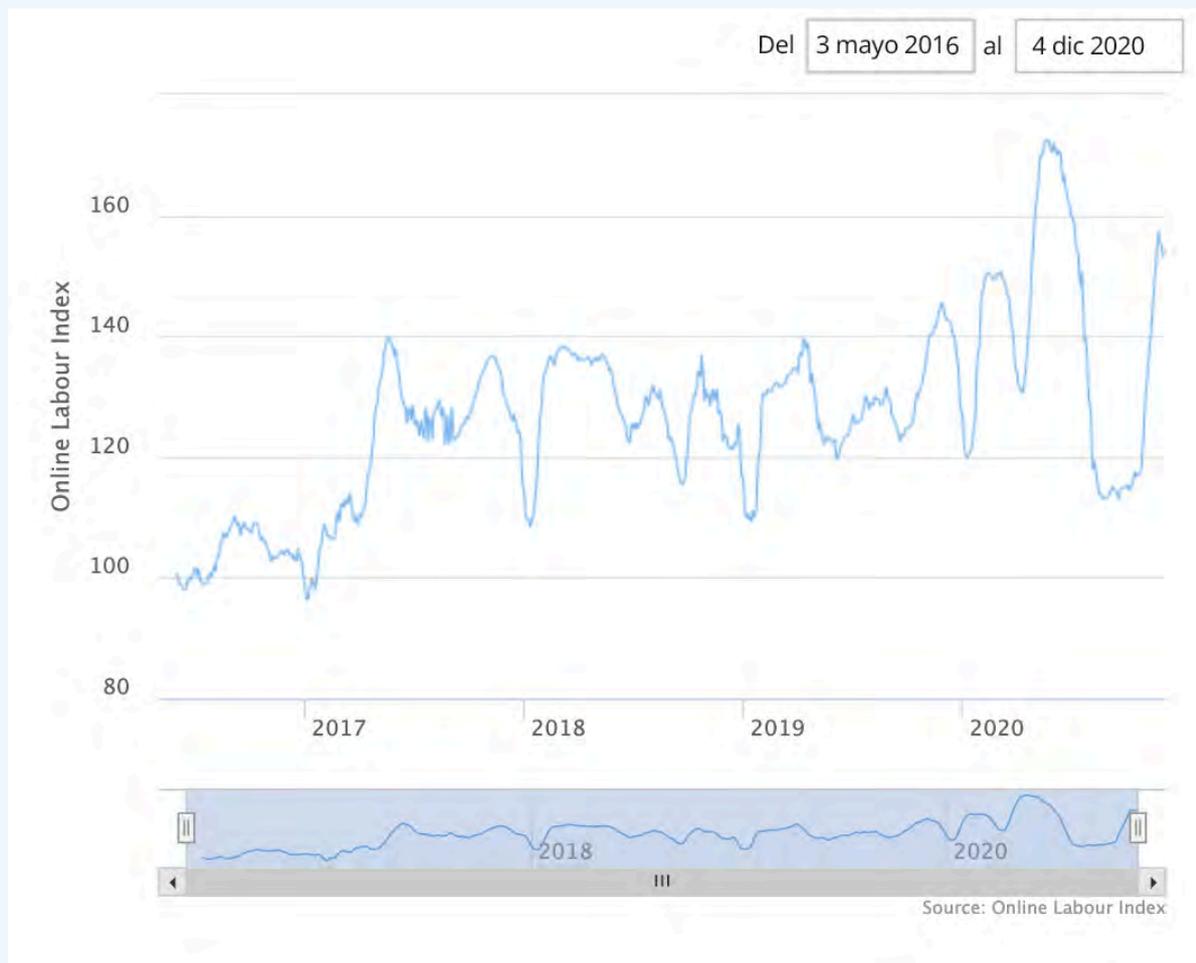
► Gráfico 4.2. Espectro de dependencia entre los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo establecidos en el domicilio



marketing en línea. La mayor plataforma de trabajo en línea del país, ZBJ.com, abarca seis categorías de sectores, a saber: la creatividad de marcas, la fabricación de productos, el desarrollo de programas informáticos, la gestión empresarial, el marketing corporativo y los servicios para la vida personal. En la plataforma aparecen más de 600 categorías de trabajos y tareas diferentes<sup>48</sup>, entre los que figuran labores de artesanía y ensamblaje (aunque en una proporción ínfima de la oferta de encargos). Aunque este tipo de trabajo existe en

Occidente mediante páginas web individuales o del contacto directo con las empresas, no ha sido objeto de estudio en las investigaciones sobre las plataformas occidentales. Entre los tipos de encargos de artesanía y montaje más comunes que se ofrecen se encuentran la pedrería, el punto de cruz, la fabricación de muñecas a mano, el grabado, el montaje de luces LED y el montaje de dispositivos electrónicos. Una vez aceptada la tarea, se envían los materiales al trabajador, que ensambla los productos y los devuelve una vez

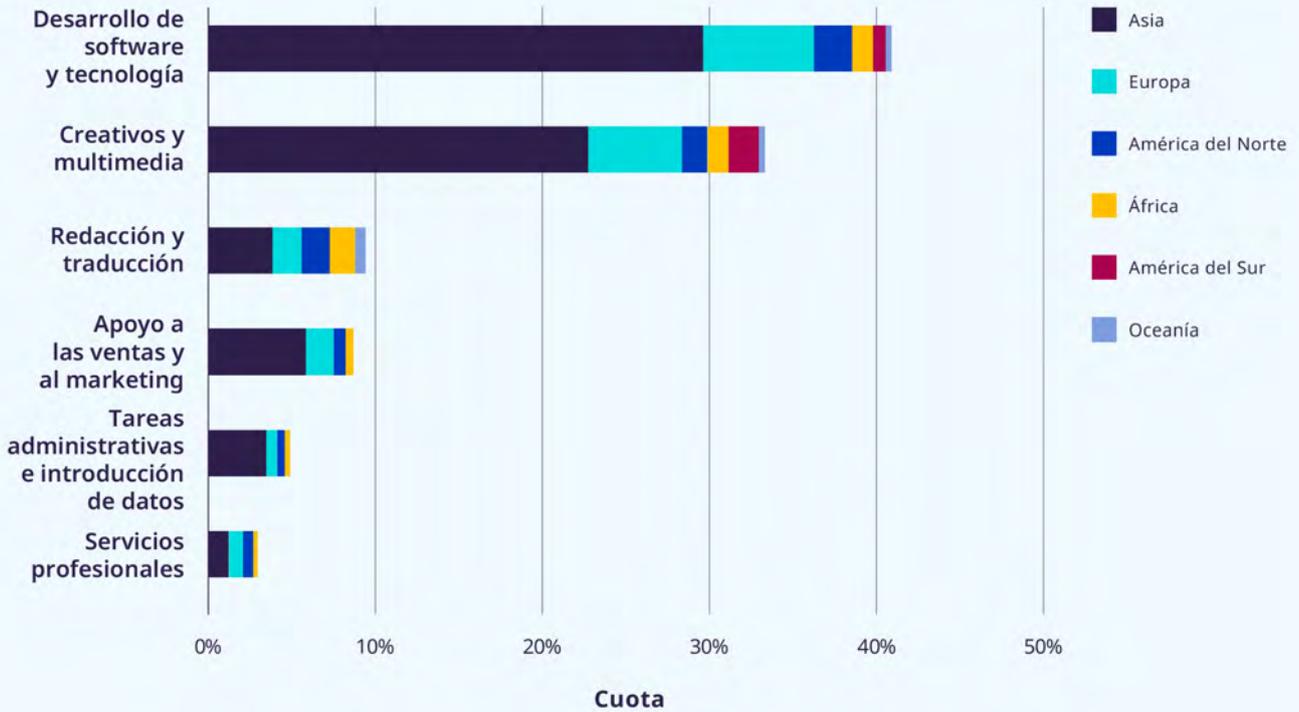
► **Gráfico 4.3. Crecimiento del volumen de proyectos en las plataformas digitales de trabajo en línea, mayo de 2016 a septiembre de 2020**



**Nota:** El índice está normalizado de modo que 100 puntos de índice en el eje de ordenadas representan el número medio diario de nuevos proyectos en mayo de 2016. Los datos proceden de las cinco principales plataformas de trabajo en línea en lengua inglesa. Los servicios profesionales comprenden especialidades como el marketing o la contabilidad.

**Fuente:** Online Labour Index.

► **Gráfico 4.4. Distribución geográfica de los trabajadores de plataformas según los servicios prestados**



Fuente: Online Labour Index.

terminados, normalmente por correo, al cliente. El trabajo de artesanía y montaje se paga por unidad, y la tarifa la determina el cliente. Se trata de un trabajo industrial a domicilio, pero mediado por una plataforma digital<sup>49</sup>.

Además de publicar tareas en plataformas, algunas empresas contratan directamente a trabajadores establecidos en el domicilio, a menudo en el extranjero. Estas relaciones de trabajo pueden iniciarse por medio del contacto en una plataforma, pero se extienden fuera de ella. En Ucrania, un tercio de los encuestados declaró

haber trabajado directamente con un cliente, sorteando a la plataforma mediante la que se había tramitado el contrato inicial. En foros temáticos con trabajadores de plataformas en Ucrania se señaló también la incidencia de lo que ellos describen como plataformas «cerradas» a las que solo se puede acceder por invitación. Para ser aceptados, los trabajadores tienen que preparar su solicitud y pasar por varias etapas de entrevistas que se realizan mediante un programa informático de comunicación. Una vez admitidos, los trabajadores reciben un flujo constante de trabajo con una remuneración continua y se les pide

que estén disponibles para trabajar de manera habitual en determinados horarios<sup>50</sup>. Su relación de trabajo es similar a la de un asalariado, pero en la plataforma aparecen clasificados contractualmente como contratistas independientes.

Según una encuesta realizada por la OIT a 300 trabajadores en línea establecidos en el domicilio en Filipinas, el 14 por ciento de los encuestados trabajaban directamente para clientes, a menudo como «asistentes virtuales». Los principales países de origen de sus clientes eran los Estados Unidos, Filipinas, Australia y el Canadá. El 40 por ciento de los trabajadores directos en línea encuestados tenían un solo cliente, el 42 por ciento trabajaban para 2 o 3 clientes al mismo tiempo y el resto tenía más clientes. Los trabajadores pueden atender a varios clientes combinando jornadas a tiempo parcial y a tiempo completo; clientes que demandan servicios en diferentes horarios; y clientes que no exigen un horario fijo ni un seguimiento de las horas de trabajo. También subcontratan a otra persona para que realice algunas de las tareas o productos, como ocurre a veces con el trabajo industrial externalizado. El encargo suele facturarse por horas y puede ser a tiempo completo (normalmente 40 horas a la semana, 160 horas al mes) o a tiempo parcial, con horarios fijos o flexibles. Sin embargo, incluso con horarios flexibles, suele haber un acuerdo sobre las horas mínimas de dedicación o la productividad mínima exigible a diario.

La mayoría de los trabajadores directos en línea suscriben con sus clientes un contrato por escrito, que incluye disposiciones relativas a las tareas del trabajador y las condiciones de pago (tarifa, frecuencia y forma de pago), el número de horas de trabajo y la especificación de que el trabajador es un contratista independiente. Sin embargo, el 15 por ciento de los trabajadores declaran que sus clientes solo establecen acuerdos verbales. Virtual Coworker, una plataforma digital de contratación de asistentes virtuales, afirma que todo el personal establecido en el domicilio al que se contrata por medio de la agencia tiene la condición de «contratista independiente», sin la estructura de remuneración aplicable a los asalariados, ni prestaciones como el derecho a días de licencia,

pagas extraordinarias o seguridad social<sup>51</sup>. Sin embargo, también afirma que los contratistas a tiempo completo deben «estar conectados un total de 9 horas al día, lo que incluye 1 hora de almuerzo y dos descansos de 10 minutos», mientras que los contratistas a tiempo parcial «trabajan un mínimo de 4 horas con un descanso de 10 minutos». Además, están obligados a conectarse al sistema de gestión del tiempo de la agencia, que captura la pantalla de forma aleatoria cada pocos minutos y se utiliza para registrar la asistencia y preparar las nóminas.

El uso de programas informáticos para controlar el tiempo de dedicación es habitual en el trabajo de servicios basado en el domicilio, pues no siempre resulta sencillo establecer la cuantía de la remuneración. Para el cliente puede ser difícil calcular de antemano cuánto se puede tardar en realizar una tarea concreta; en otros casos, el pago por hora se utiliza como medio para garantizar que el trabajador esté disponible cuando el cliente lo necesite. El cliente o la plataforma ejercen el control y la supervisión del tiempo por diversos medios. La más estricta de estas medidas es una aplicación informática (como Time Doctor), que el trabajador debe descargar en su ordenador y que hace un seguimiento de las horas trabajadas, registra las pulsaciones del teclado y realiza capturas de pantalla al azar. Otros medios son la exigencia de que el trabajador permanezca activo en Skype mientras trabaja. El uso de la tecnología para controlar el tiempo no es nuevo en la era digital. Ya a principios de la década de los ochenta, los trabajadores administrativos establecidos en el domicilio trabajaban con máquinas que podían controlar las pulsaciones por minuto, el número de órdenes ejecutadas y las tasas de error. En Francia, este sistema de control se denominaba «espías»<sup>52</sup>. En el cuadro 4.1 se observa cómo la mayoría de los trabajadores en línea de la encuesta de Filipinas estaban sujetos a distintas formas de supervisión ejercidas por la totalidad o una parte de sus clientes. La paradoja de esta vigilancia es que las plataformas digitales asignan a sus colaboradores la condición de trabajadores independientes, que en principio tienen autonomía en los procesos de trabajo.

► **Cuadro 4.1 Alcance y tipos de control del tiempo de trabajo**

<b>Si los clientes controlan las horas de trabajo de los trabajadores</b>	
Sí, esto ocurre siempre con todos los clientes	27,2 %
Sí, esto ocurre con algunos clientes	38,9 %
No	33,9 %
<b>Si los clientes exigen a los trabajadores que presenten un registro de las horas de trabajo realizadas a diario</b>	
Sí, esto ocurre siempre con todos los clientes	22,2 %
Sí, esto ocurre con algunos clientes	33,9 %
No	43,9 %
<b>Si el cliente exige capturas de pantalla del trabajo realizado o la instalación de un programa en el ordenador del trabajador que haga capturas de pantalla</b>	
Sí, esto ocurre siempre con todos los clientes	26,8 %
Sí, esto ocurre con algunos clientes	39,1 %
No	34,1 %
<b>Si los clientes exigen que el trabajador esté disponible en un horario determinado</b>	
Sí, esto ocurre siempre con todos los clientes	28,1 %
Sí, esto ocurre con algunos clientes	46,1 %
No	25,8 %

**Nota:** Basado en la encuesta de 288 trabajadores en línea, 2019.

**Fuente:** Amelita King-Dejardin, "Homeworking: Bad Job? Good Job?", OIT working paper, 2021.

La incapacidad percibida para supervisar a los trabajadores ha sido un obstáculo que ha disuadido a algunos empleadores de adoptar programas de trabajo desde casa, como veremos a continuación.

## ► 4.3 Teletrabajadores

**En 1980, el futurista Alvin Toffler predijo que el progreso de las tecnologías de telecomunicaciones, unido al aumento de los costos asociados a los desplazamientos, daría paso a la era de la «casa de campo electrónica» (*electronic cottage*) durante la que el trabajo volvería al hogar, donde había estado durante gran parte de la civilización<sup>53</sup>.**

En 2019, casi cuatro decenios después, la proporción mundial de asalariados que teletrabajaban de forma permanente era de apenas el 3 por ciento. Hubo que esperar a la pandemia de COVID-19 y a las medidas de confinamiento para que se alcanzaran los niveles de teletrabajo vaticinados por Toffler. Aunque no sabemos si «el gran experimento del trabajo desde casa» perdurará en la etapa posterior a la COVID-19, es fundamental comprender las posibles consecuencias para las empresas en los aspectos de la productividad, la innovación y la gestión. En el capítulo 5 se analizarán las consecuencias del fenómeno para las condiciones de trabajo.

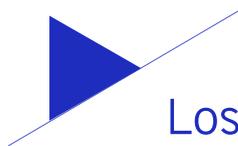
Como se explicó en el primer capítulo, los teletrabajadores son asalariados que utilizan herramientas de TIC para realizar su trabajo en casa o en otra ubicación fuera de los locales del empleador. El ámbito de aplicación del Convenio núm. 177 y de la Recomendación núm. 184 abarca el «teletrabajo» cuando se realiza de forma continua o permanente, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, por lo que su alcance es más limitado, visto que no incluye a los trabajadores presenciales que ocasionalmente se llevan el trabajo a casa para completarlo después de la jornada laboral o que trabajan ocasionalmente desde su hogar. La inclusión de los teletrabajadores permanentes en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177 y de la Recomendación núm. 184 obedece probablemente a la preocupación por los posibles riesgos de desigualdad de trato para los trabajadores que no están físicamente presentes.

Antes de la pandemia de COVID-19, la mayor parte del teletrabajo era ocasional y a menudo se sumaba a las horas ya trabajadas *in situ*, como prolongación de la jornada laboral<sup>54</sup>. En Australia, el 43 por ciento de los trabajadores que declararon haber trabajado en casa en 2017 afirmaron que lo hacían para «ponerse al día con el trabajo». En los Estados Unidos, el 25 por ciento de los trabajadores asalariados trabajaban en casa al menos ocasionalmente en 2017-2018, pero solo el 2 por ciento lo hacían cinco días a la semana. En el Japón, según una encuesta gubernamental realizada en 2016 a 2032 empresas con más de 100 trabajadores, solo el 13,2 por ciento de ellas habían adoptado algún tipo de sistema de teletrabajo, y el trabajo móvil constituía dos tercios de los casos. En casi la mitad de las empresas, teletrabajaba menos del 5 por ciento de los asalariados. El teletrabajo en el Japón tiende a ser informal y sirve como medio para que los trabajadores completen su trabajo fuera de del horario normal de oficina<sup>55</sup>. Probablemente por ello las empresas japonesas tuvieron dificultades para adaptarse al teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. Según los datos de una encuesta realizada por la Asociación Japonesa de Directores Financieros a 577 directores de finanzas y administradores financieros antes del anuncio del estado de emergencia del 7 de abril de 2020, el 31 por ciento de las empresas no podían adoptar el teletrabajo porque la documentación todavía no estaba digitalizada y las normas y procedimientos internos necesarios de teletrabajo no estaban preparados<sup>56</sup>.

Al igual que el trabajo industrial y administrativo a domicilio, el teletrabajo es apropiado para las ocupaciones en que la labor puede realizarse de forma autónoma, con poca supervisión directa, y el rendimiento de los trabajadores puede evaluarse en función de los resultados<sup>57</sup>. Hay ocupaciones que se ajustan a esta caracterización en todo el espectro de calificaciones. Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, existen importantes variaciones entre países en cuanto al grado de adopción del teletrabajo. En un estudio sobre las prácticas de teletrabajo en Europa, por ejemplo, se concluyó que la variación nacional explicaba la mayor proporción de la varianza en el nivel de teletrabajo<sup>58</sup>. Aunque la variación se debe en parte a las restricciones jurídicas, también surge de diferencias que afectan a las prácticas organizativas y a las predisposiciones culturales<sup>59</sup>.

El teletrabajo se considera, a menudo, como algo que beneficia a los trabajadores más que a la organización y que suscita el temor de los directivos a perder el control sobre sus subordinados<sup>60</sup>. Según los datos del estudio sobre las relaciones laborales en el Reino Unido (Workplace Employment Relations Study), los directivos consideraban que el trabajo desde casa era una modalidad de trabajo flexible, a la par que otras políticas relativas al lugar de trabajo como las semanas de trabajo comprimidas y los horarios flexibles. Dado que el 77 por ciento de los directivos estaban de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación de que «la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares depende de los individuos»<sup>61</sup>, no es de extrañar que el teletrabajo no se adoptara de forma generalizada antes de la pandemia de COVID-19, pues se percibía únicamente como una política útil para que los trabajadores gestionaran mejor los conflictos entre la vida laboral y personal.

Además, la bibliografía sobre el teletrabajo, aunque mayoritariamente pone de relieve sus ventajas desde una perspectiva positiva<sup>62</sup>, adolece de una clara falta de solidez analítica. Las investigaciones que se centran en la dirección suelen basarse en estudios de casos y, por lo tanto, los resultados pueden no considerarse extrapolables a otras organizaciones. Con la excepción de unos pocos estudios, la mayor parte de la bibliografía se basa también en las percepciones de los directivos o de los trabajadores sobre los efectos, sin ofrecer puntos de referencia claros para evaluar el éxito y sin grupos de control adecuados para



## Los teletrabajadores son asalariados que utilizan **herramientas de TIC** para realizar su trabajo en casa o en otra ubicación fuera de los locales del empleador

analizar las diferencias. También presenta deficiencias en lo que respecta a la causalidad, en tanto en cuanto la relación entre el rendimiento positivo declarado por la empresa y el uso del teletrabajo puede ser fruto de la relación entre estas dos variables –en el sentido de que los lugares de trabajo de alto rendimiento son más propensos a adoptar el teletrabajo– sin que el teletrabajo genere propiamente una mayor productividad o rendimiento<sup>63</sup>.

Además, algunos estudios han documentado efectos negativos para los compañeros que permanecen en la oficina. Los asalariados que trabajan en la oficina pueden verse obligados a responder a peticiones *ad hoc* que los teletrabajadores no pueden atender, y pueden resentirse por el aumento de la carga de trabajo que perciben, lo que provoca tensiones en la plantilla<sup>64</sup>. A estas dificultades se suma la tendencia de los directivos a teletrabajar más que sus subordinados y los posibles efectos negativos en los trabajadores cuyos jefes teletrabajan. Según se observó en un estudio realizado en 11 000 empresas, cuando el directivo estaba fuera de la oficina a tiempo completo, las experiencias laborales y los resultados percibidos por los subordinados eran menos positivos; cuando el directivo pasaba solo una parte de la semana fuera de la oficina, el efecto negativo se atenuaba. Sin embargo, la magnitud de estos resultados no era muy destacable<sup>65</sup>.

Un estudio señero a este respecto, relativo a un experimento de trabajo desde casa que consistía en la asignación aleatoria de trabajadores a los grupos de control y de tratamiento, dio resultados positivos que sorprendieron a la dirección<sup>66</sup>. En el experimento participaron trabajadores del centro de atención telefónica de una gran agencia de viajes china. Los trabajadores que se ofrecieron a trabajar desde casa fueron asignados aleatoriamente al grupo de control (en la oficina) o al de tratamiento (en casa) durante nueve meses. Los trabajadores de la oficina y los que trabajaban a domicilio utilizaban el mismo equipo informático, atendían el mismo flujo de órdenes de trabajo desde un servidor central común y estaban remunerados con el mismo sistema salarial, que incluía una prima por rendimiento individual. Por lo tanto, la única diferencia entre ambos grupos era la ubicación de los trabajadores. En el experimento se observó un aumento del 13 por ciento en el rendimiento de los trabajadores que trabajaban desde casa, de los cuales el 9 por ciento trabajaban más minutos por turno debido a un menor número de descansos y días de enfermedad y el 4 por ciento atendían más llamadas por minuto, un resultado que los trabajadores atribuían al entorno de trabajo más tranquilo. Los resultados fueron homogéneos en el conjunto de los trabajadores, lo que significa que el género, el tiempo de desplazamiento, la edad, la experiencia laboral previa y la forma de vida no tuvieron efectos estadísticamente significativos. Además, el rendimiento de los trabajadores que permanecieron en la oficina no se vio afectado negativamente por el hecho de que algunos de sus compañeros trabajaran desde casa.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores de la división tenían interés en trabajar desde casa, sobre todo los que estaban casados, tenían hijos y recorrían una larga distancia para desplazarse al trabajo. De ellos, la mitad cumplían los requisitos para participar en el experimento, a saber, tener al menos seis meses de antigüedad, acceso a la banda ancha y una habitación privada en casa en la que pudieran trabajar. Curiosamente, muchos trabajadores cambiaron de opinión sobre el trabajo en casa al final del experimento: el 50 por ciento del grupo que trabajaba en casa y el 10 por ciento del grupo que trabajaba en la oficina modificaron sus preferencias. Algunos trabajadores afirmaron sentirse solos después de trabajar desde casa durante unos meses; también manifestaron su

preocupación por las oportunidades de promoción. Estas preocupaciones estaban justificadas, ya que el experimento demostró que las tasas de promoción de los trabajadores a domicilio con respecto a los colegas de la oficina se redujeron en aproximadamente un 50 por ciento.

La empresa calculó que, en conjunto, se ahorra unos 2000 dólares de los Estados Unidos al año por cada asalariado que trabajaba en casa, lo que la llevó a ofrecer la opción de teletrabajo a toda la empresa. El resultado del estudio tiene consecuencias para el sector de los centros de atención telefónica, que todavía no ha recurrido de manera sistemática al trabajo a domicilio. Por ejemplo, en los Estados Unidos, antes de la pandemia de COVID-19, los trabajadores del centro de atención telefónica de Jet Blue Airlines trabajaban desde casa, mientras que American Airlines no permitía el trabajo desde casa y United Airlines combinaba distintas modalidades<sup>67</sup>. En el Brasil, el centro de atención telefónica de Gol Airlines estaba atendido por trabajadores a domicilio<sup>68</sup>.

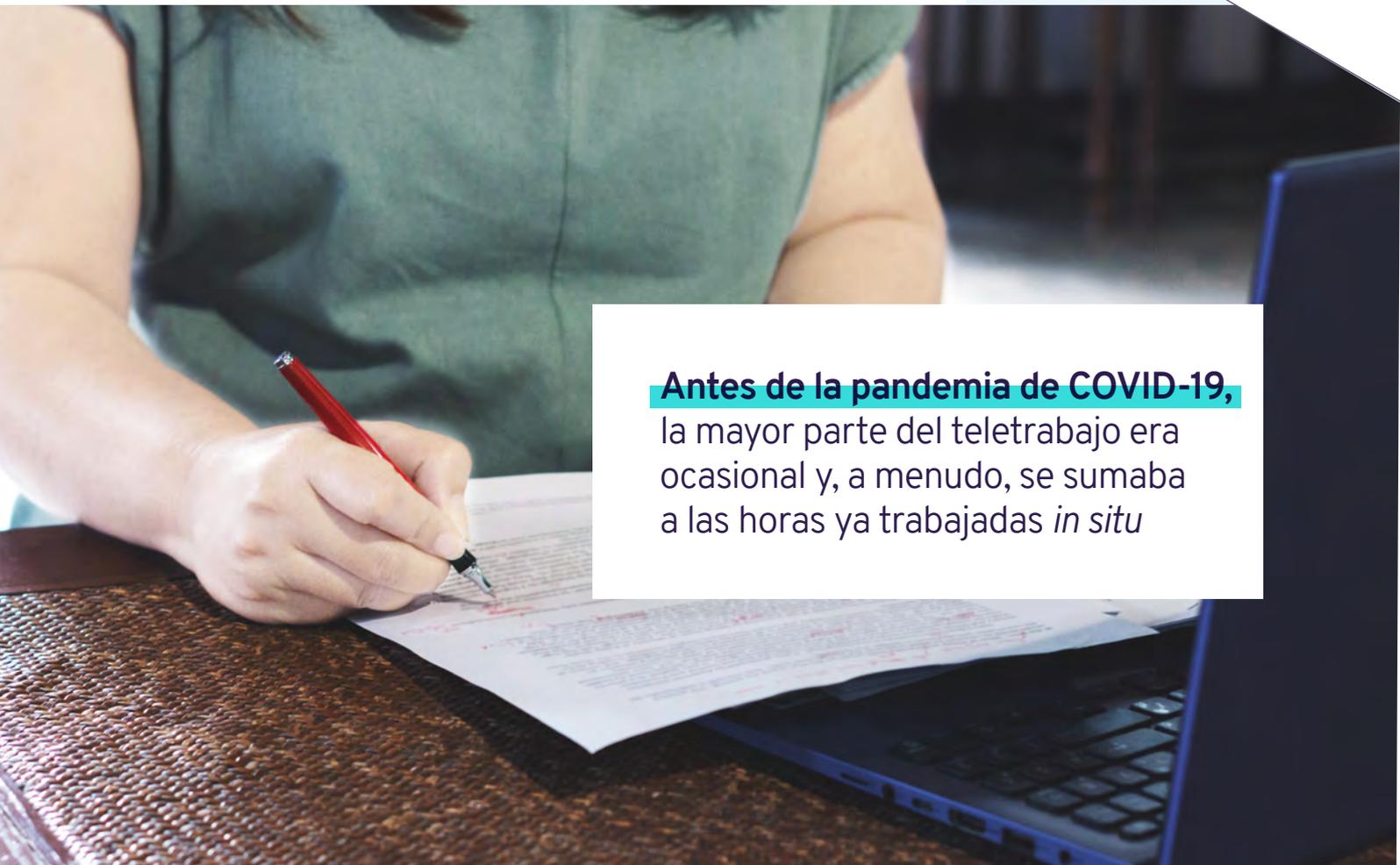
Otro estudio en el que se evalúan los efectos del trabajo desde casa en la productividad tiene por objeto la política de «trabajar desde cualquier lugar» (*work-from-anywhere*, WFA) aplicada en la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos a los examinadores de patentes, cuyo trabajo se caracteriza por ser independiente, rutinario y repetitivo, aunque requiere conocimientos científicos<sup>69</sup>. La política WFA, impulsada por las negociaciones entre los directivos y el sindicato de examinadores de patentes, era la ampliación de una política anterior de trabajo desde casa (*work-from-home*, WFH), limitada a un radio 80 kilómetros de la oficina y con la condición de trabajar presencialmente una vez a la semana. Podían acogerse a cualquiera de las dos políticas los trabajadores con un mínimo de dos años de antigüedad. Los investigadores constataron que el rendimiento laboral de los examinadores en el marco de la política WFA aumentó un 4,4 por ciento en comparación con el de los trabajadores sujetos a la política WFH, sin ningún efecto apreciable en la calidad. Atribuyen el resultado a que los trabajadores tenían la posibilidad de trasladarse a lugares con menor costo de la vida, lo que se traducía en un aumento de los ingresos reales y, por lo tanto, en mayores niveles de mayor motivación y compromiso de los trabajadores.

Los investigadores estiman los beneficios del programa WFA en 132 millones de dólares de los Estados Unidos, basándose en la capacidad de la organización para tramitar más solicitudes de patentes (labor por la que Oficina de Patentes y Marcas cobra una comisión), así como una reducción única de 0,7 millones de dólares en costos de contratación y un ahorro anual continuado de 2,75 millones de dólares<sup>70</sup>.

Los ejemplos anteriores corresponden a trabajos que pueden realizarse de forma independiente y con resultados cuantificables. En el caso de las tareas que requieren colaboración con los compañeros y cuyos resultados son menos medibles, el trabajo desde casa puede ser un reto para los directivos. De hecho, la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos señaló que el 71 por ciento de los empleadores tenían dificultades para adaptarse al trabajo a distancia impuesto por las medidas de confinamiento contra la COVID-19<sup>71</sup>. Algunos directivos han recurrido a programas

informáticos de control como herramienta para asegurarse de que los trabajadores que han pasado a trabajar desde casa durante la pandemia estén realmente delante de sus ordenadores<sup>72</sup>. Sin embargo, estas herramientas pueden quebrantar la confianza entre los directivos y los subordinados, un activo que –según coinciden los expertos– es la base del éxito del teletrabajo<sup>73</sup>; además, los programas no tienen en cuenta el tiempo fuera de línea dedicado al trabajo, por lo que pueden infravalorar las horas de trabajo real. La utilización de estos programas suscita también dudas respecto de la privacidad de los datos de los trabajadores, sobre todo porque se rastrea la actividad en su casa. Además, es posible que algunas de las preocupaciones de los directivos no estén justificadas, ya que la bibliografía preliminar que analiza las horas de trabajo durante las etapas de confinamiento indica un aumento de las horas de dedicación de los asalariados al trabajo.<sup>74</sup>

©iStock/Lamaip



**Antes de la pandemia de COVID-19,** la mayor parte del teletrabajo era ocasional y, a menudo, se sumaba a las horas ya trabajadas *in situ*

## ► 4.4 Conclusión

**El trabajo a domicilio en el sector de servicios tiene una historia relativamente larga; al igual que en la producción de bienes, ha evolucionado en función del tipo de servicios demandados y de su ubicación geográfica.**

Como sucede en la producción de bienes, existen importantes similitudes en cuanto a la condición jurídica que las empresas atribuyen a los trabajadores: muchos trabajadores administrativos y la mayoría de los que participan en las plataformas digitales se clasifican como contratistas independientes que realizan un trabajo por tareas, mientras que los teletrabajadores son, por definición, asalariados. La facilidad para externalizar el trabajo de servicios también ha tenido una evolución similar a la de la producción de bienes: primero el trabajo se externaliza a domicilio, luego se traslada al extranjero a localidades con menores costos y, finalmente, a domicilio en esos lugares de bajo costo.

Por lo general, el trabajo industrial a domicilio se remunera a destajo, de manera que la productividad del trabajo pasa a ser un factor de menor importancia para la empresa o el intermediario, pues el concepto en que se basa la remuneración es el resultado y no el tiempo invertido para alcanzarlo. Desde la perspectiva del empleo asalariado (y también de la reglamentación y las normas sociales relativas a la delimitación del tiempo de trabajo), la productividad es fundamental, porque determina la cantidad de resultados que puede obtener un trabajador en un

tiempo determinado, los costes conexos y, en última instancia, el beneficio de la empresa. Algunos trabajos de servicios pueden fragmentarse y organizarse fácilmente para su remuneración por tareas, como sucede en las plataformas de microtareas, pero otros son menos fáciles de fragmentar y el cálculo del tiempo necesario para realizarlos no es sencillo. Esto ha llevado a algunos directivos con teletrabajadores a su cargo y a gestores de trabajadores en plataformas digitales a recurrir a programas informáticos de seguimiento como medio para controlar las horas de trabajo. El uso de este tipo de aplicaciones no está exento de polémica en la medida en que puede minar la confianza en las relaciones laborales y vulnerar la privacidad de los datos de los trabajadores.

Aunque supervisar no es sinónimo de dirigir, algunos directivos consideran fundamental poder hacer un correcto seguimiento y, en efecto, las dificultades de control impidieron que se generalizase el trabajo desde casa entre los asalariados antes de la pandemia de COVID-19. Los datos preliminares de la experiencia para los empleadores y los trabajadores durante la pandemia han sido, en general, positivos, pero queda por ver qué uso harán las empresas de esta práctica en el mundo posterior a la pandemia.

## ► Notas

- 1 Datos basados en estimaciones preliminares sobre la posibilidad de trabajar desde casa y en un análisis inicial de encuestas independientes y de encuestas de población activa recientemente publicadas. Véase OIT, «[Working from Home: Estimating the Worldwide Potential](#)», Policy Brief, 2020; y Alexander Bick, Adam Blandin y Karel Mertens, *Work from Home after the Covid-19 Outbreak*, CEPR Discussion Paper No. DP15000, 2020.
- 2 Eileen Boris, *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States* (Cambridge University Press, 1994).
- 3 Boris.
- 4 Boris.
- 5 Chantal Rey, «[Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication](#)», *Innovations* 13, núm. 1 (2001): 173-193.
- 6 Christine von Oertzen, *Teilzeitarbeit und die Lust am Zuverdienenden Geschlechterpolitik und gesellschaftlicher Wandel in Westdeutschland, 1948-1969* (Vandenhoeck & Ruprecht, 1999).
- 7 Australia, Department of Employment, Education and Training, *When She Goes to Work, She Stays at Home: Women, New Technology and Home-Based Work*, 1989.
- 8 Catherine Hakim, «Homework and Outwork: National Estimates from Two Surveys», *Employment Gazette* (United Kingdom Department of Employment, enero de 1984), 7-12.
- 9 Shelley Pennington y Belinda Westover, *A Hidden Workforce: Homeworkers in England, 1850-1985* (Macmillan, 1989).
- 10 Caria Lipsig Mummé, «[La renaissance du travail à domicile dans les économies développées](#)», *Sociologie du travail* 25, núm. 3 (1983): 313-335.
- 11 Algunos de los estudios de caso están documentados en United States National Research Council, *Office Workstations in the Home* (National Academy Press, 1985).
- 12 Andrew Pollack, «[Rising Trend of Computer Age: Employees Who Work at Home](#)», *New York Times*, 12 de marzo de 1981.
- 13 Consejo Nacional de Investigación de los Estados Unidos.
- 14 Ursula Huws, *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White-Collar Work* (Low Pay Unit, 1984).
- 15 Australia, Departamento de Empleo, Educación y Formación.
- 16 Citado en Cynthia Costello, «The Clerical Homework Program at the Wisconsin Physician Services Insurance Corporation», en *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home*, editado por Eileen Boris y Cynthia R. Daniels (University of Illinois Press, 1989), 199.
- 17 Costello.
- 18 Pam Evans, «Women Homeworkers and Information Technology — the F International Experience», en *Women and Information Technology*, editado por Marilyn J. Davidson y Cary L. Cooper (Wiley), 1987, 227-242.
- 19 Consejo Nacional de Investigación de los Estados Unidos.
- 20 Boris, 305.

- 21 A mediados del siglo XX, la AFL-CIO abogó por la prohibición del trabajo administrativo a domicilio en numerosas ocasiones. Esta postura se mantuvo en la década de los ochenta tras la aparición del «trabajo a domicilio por ordenador», con la resolución adoptada por la 15.ª Convención Constitucional de la AFL-CIO celebrada en Hollywood (Florida, Estados Unidos) del 3 al 6 de octubre de 1983, en la que se exigía «al Departamento de Trabajo una pronta prohibición del trabajo a domicilio por ordenador como medida de protección para aquellos trabajadores que se incorporen al mercado de la ocupación de mayor crecimiento en los Estados Unidos».
- 22 Cámara de Representantes de los Estados Unidos, «Home-based Clerical Workers: Are They Victims of Exploitation?», H.R. Report No. 99-677 (99th Congress, 2nd Session, 1986).
- 23 Cámara de Representantes de los Estados Unidos. El artículo 530 de la Ley de Ingresos de 1978, Pub. L. No. 95600, se consagró como una disposición permanente en virtud de la Ley de Equidad y Responsabilidad Fiscal de 1982 (TEFRA), Pub. L. No. 97248, §269(c) y sigue vigente. La finalidad del artículo 530 es impedir que el Servicio de Impuestos Internos de los Estados Unidos reclasifique a los contratistas independientes para conferirles la condición de trabajadores asalariados con carácter retroactivo, si el empleador supera determinadas pruebas. La prohibición de realizar esa reclasificación retroactiva no se refiere a la condición real de los trabajadores, sino que simplemente exime a los empleadores de los impuestos sobre el empleo, incluso cuando la verdadera condición de los trabajadores sea la de asalariados.
- 24 Véase el sitio web de Amazon Mechanical Turk, <https://www.mturk.com/>
- 25 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M Six Silberman, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (OIT, 2019).
- 26 Michael Six Silberman, «Human-Centered Computing and the Future of Work: Lessons from Mechanical Turk and Turkopticon, 2008-2015» (tesis doctoral, University of California, Irvine, 2015).
- 27 Véase Amazon Web Services, «Amazon Mechanical Turk API Reference».
- 28 Véase Amazon Web Services, «Amazon Mechanical Turk: Access a Global, On-Demand, 24x7 Workforce».
- 29 Berg *et al.*
- 30 Ujwal Gadiraju, Gianluca Demartini, Ricardo Kawase y Stefam Dietze, 2015, «Human beyond the Machine: Challenges and Opportunities of Microtask Crowdsourcing», *IEEE Intelligent Systems* 30, No. 4 (2015):2-6.
- 31 Panagiotis G. Ipeirotis, 2010, «Analyzing the Amazon Mechanical Turk Marketplace», *XRDS* 17, núm. 2 (2010): 16-21.
- 32 Paola Tubaro, Antonio A. Casilli y Marion Coville, «The Trainer, the Verifier, the Imitator: Three Ways in Which Human Platform Workers Support Artificial Intelligence», *Big Data & Society* 7, núm. 1 (2020): 1-12.
- 33 Ipeirotis.
- 34 Kotaro Hara, Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch y Jeffrey P. Bigham, "A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk", *ArXiv:1712.05796* (2017).
- 35 Janine Berg, «Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?», en *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers, 1800-2018*, editado por Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger y Malin Nilsson (Brill, 2021).
- 36 Min Kyung Lee, Daniel Kusbit, Evan Metsky y Laura Dabbish, «Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers», en *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (ACM Press, 2015), 1603-1612.
- 37 Berg *et al.*
- 38 Abi Adams-Prassl y Janine Berg, «When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap among Crowdworkers», SSRN research paper (octubre de 2017).
- 39 Véase un análisis en profundidad de los modelos de negocio de las plataformas digitales en OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.

- 40 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova and Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (OIT, 2018).
- 41 Datos extraídos de una captura de pantalla publicada por Stanislav O en «How Many Active Freelancers Here (Upwork) with Unlocked Profiles?», *Upwork Community Blog* (blog), 5 de abril de 2019.
- 42 Fabian Stephany, «Pandemic-Proof Jobs? IT Freelancers in High Demand, Other Online Workers Facing Cuts», sitio web de The ILabour Project, 19 de mayo de 2020.
- 43 Véase Oxford Internet Institute, sitio web del Online Labour Index, <https://livedataoxford.shinyapps.io/1490198815-8pmoe2dwg9r7n6d/>.
- 44 Aleksynska *et al.*
- 45 grc.ua, «Outside the Office: What Attracts Ukrainians to Freelance», 31 de octubre de 2016; citado en Aleksynska *et al.*
- 46 Bozhkova, «How Freelancing has Changed in Ukraine over 5 years: Competition, Specialties, Rates», 22 de marzo de 2017; citado en Aleksynska *et al.*
- 47 Jiayang Fan, «How E-Commerce Is Transforming Rural China», *The New Yorker*, 23 de julio de 2018.
- 48 Yiu Por Chen, «Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects», *ILO Working paper* 24, 2021.
- 49 Chen.
- 50 Aleksynska *et al.*
- 51 «Hire A Virtual Assistant In Philippines and Save Money!», sitio web de Go Hire Now; citado en King-Dejardin.
- 52 Huws.
- 53 Alvin Toffler, *The Third Wave: The Classic Study of Tomorrow* (Morrow, 1980).
- 54 Mary C. Noonan y Jennifer L. Glass, «The Hard Truth about Telecommuting», *Monthly Labor Review* 135, núm. 6 (2012): 38-45.
- 55 Akio Sato, «Telework and its Effects in Japan», en *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, editado por Jon C. Messenger (Edward Elgar Publishing y OIT, 2019).
- 56 Japan Association for Chief Financial Officers, «Survey on the Impact of Covid-19 on Financial Operations», comunicado de prensa, 6 de abril de 2020.
- 57 Raghuram, Sumita, Batia Wiesenfeld y Raghu Garud, «Technology Enabled work: The Role of Self-Efficacy in Determining Telecommuter Adjustment and Structuring Behavior», *Journal of Vocational Behavior* 63, núm. 2 (2003): 180-198.
- 58 Pascale Peters, Paul E.M. Ligthart, Anne Bardoel y Erik Poutsma, «'Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices», *The International Journal of Human Resource Management* 27, núm. 21 (2016): 2582-2603.
- 59 Peters *et al.*
- 60 Messenger.
- 61 Brigid van Wanrooy, Helen Bewley, Alex Bryson, John Forth, Stephanie Freeth, Lucy Stokes y Stephen Wood, *The 2011 Workplace Employment Relations Study: First Findings* (United Kingdom Department for Business, Innovation and Skills, 2014).
- 62 Brittany Harker Martin y Rhiannon MacDonnell, «Is Telework Effective for Organizations? A Meta-analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes», *Management Research Review* 35, núm. 7 (2012): 602-616.
- 63 Angel Martínez Sánchez, Manuela Pérez Pérez, Pilar de-Luis y María José Vela Jiménez, "Teleworking and Workplace Flexibility: A Study of Impact on Firm Performance", *Personnel Review* 36, núm. 1 (1 2007): 42-64.
- 64 Helen Fogarty, Peter Scott y Steve Williams, «The Half-Empty Office: Dilemmas in Managing Locational Flexibility», *New Technology, Work and Employment* 26, núm. 3 (2011): 183-195.
- 65 Timothy D. Golden y Allan Fromen, "Does It Matter Where Your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (Traditional, Telework, Virtual) across Subordinate Work Experiences and Outcomes", *Human Relations* 64, núm. 11 (2011): 1451-1475.
- 66 Nicholas Bloom James Liang, John Roberts y Zhichun Jenny Ying, «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment», *The Quarterly Journal of Economics* 130, núm. 1 (2015): 165-218.
- 67 Bloom *et al.*
- 68 Alvaro Mello y Armando Dal Colletto, «Telework and its Effects in Brazil», en Messenger (ed.), *Telework in the 21st Century*.

- 69 Prithwiraj Choudhury, Cirrus Foroughi y Barbara Larson, «Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility», SSRN research paper, 2019.
- 70 Choudhury *et al.*
- 71 Citado en OIT, *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*, 2020.
- 72 Adam Satariano, «How My Boss Monitors Me While I Work From Home», *The New York Times*, 6 de mayo de 2020.
- 73 Véase OIT, «COVID-19: Proteger a los trabajadores: 5 claves para un teletrabajo eficaz», 26 de marzo de 2020.
- 74 José María Barrero, Nicholas Bloom y Steven Davis, «60 Million Fewer Commuting Hours per Day: How Americans Use Time Saved by Working from Home», Becker Friedman Institute, Working Paper, 18 de septiembre de 2020; Evan DeFilippis, Stephen Michael Impink, Madison Singell, Jeffrey T. Polzer y Raffaella Sadun, *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work*, NBER Working Paper 27612, agosto de 2020.



# 5 Condiciones laborales de los trabajadores a domicilio



El colectivo de  
trabajadores  
a domicilio

---

abarca desde los  
**trabajadores  
industriales  
a domicilio en  
situación precaria**

---

hasta los  
**teletrabajadores  
muy calificados**

---



©World Bank/A.Grigoryan

El trabajo a domicilio tiene consecuencias para los trabajadores que, por iniciativa propia o por obligación, se dedican a este modo de producción. Si bien algunas de estas consecuencias son comunes a los trabajadores a domicilio de todo el mundo, otras varían de un lugar a otro y dependen también del tipo de trabajo que se realiza en el hogar. Los trabajadores a domicilio son un colectivo heterogéneo que abarca desde los trabajadores industriales a domicilio en situación precaria hasta teletrabajadores muy calificados. En general hay una mayor proporción de mujeres entre los trabajadores a domicilio que en el conjunto de la población activa, pero los ingresos relativos varían de un país a otro. Los capítulos anteriores se han centrado en el trabajo a domicilio como método de producción en la industria manufacturera y en los servicios. En el presente capítulo se analizan las condiciones laborales de las personas que trabajan domicilio. Es importante evaluar de qué modo afrontan los trabajadores a domicilio las dificultades crónicas que les afectan, especialmente en comparación con otros trabajadores. Además, el rápido aumento del trabajo a domicilio en todo el mundo como consecuencia de la pandemia de COVID-19 ha hecho que estas cuestiones vuelvan a ser perentorias.

Aunque el análisis está limitado por la falta de datos, el objetivo es abarcar el trabajo a domicilio a nivel mundial. No se dispone de información detallada sobre el trabajo a domicilio en África, la

Federación de Rusia y Estados vecinos, y China. Las especificidades y connotaciones del trabajo a domicilio posibilitado por la tecnología digital, incluido el teletrabajo, han sido menos estudiadas que otras prácticas como la externalización de trabajo industrial, que existen desde tiempos más antiguos. Sin embargo, gracias a la proliferación de nuevos estudios sobre el teletrabajo, esta laguna se está colmando.

Además de basar la investigación en cuatro estudios encargados por la OIT<sup>1</sup> y en la bibliografía sobre estudios de casos, se examinaron las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio en la Argentina, los Estados Unidos, la India, Italia, México, el Reino Unido y Sudáfrica a partir de las encuestas de población activa. La elección de los países responde al deseo de abarcar diversas regiones del mundo, pero también está limitada por la disponibilidad de datos.

En este capítulo se investigan las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio en los siguientes aspectos: los ingresos; las horas de trabajo; la conciliación de la vida laboral y personal y las cuestiones de género; el acceso a la protección social; los métodos de organización como trabajadores; los problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST); y la formación y las perspectivas profesionales. Se prestará atención a las comparaciones entre los trabajadores a domicilio, por un lado, y los trabajadores establecidos en el domicilio y los que trabajan fuera del hogar, por otro.

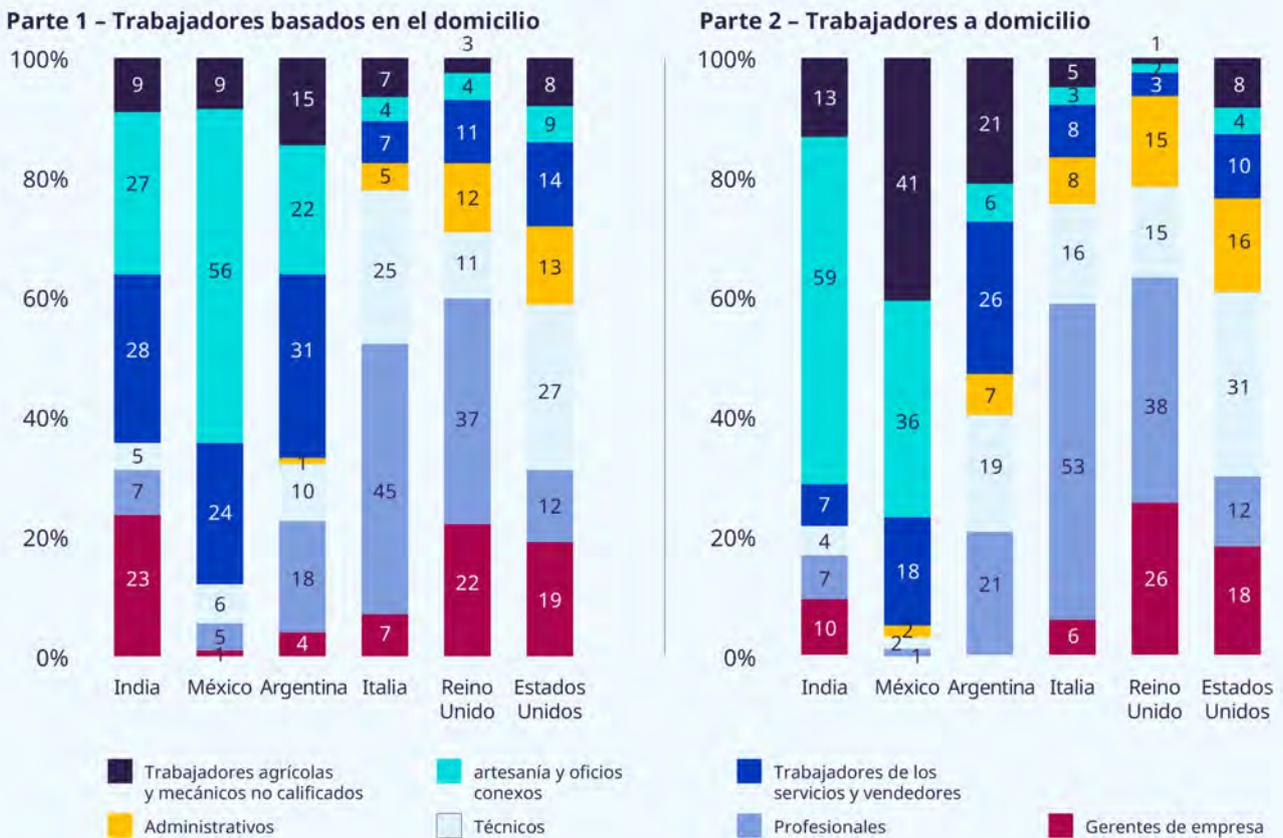
## ► 5.1 Ocupaciones e ingresos

**Algunas personas trabajan para satisfacer una motivación intrínseca, pero la mayoría lo hace para llegar a fin de mes. Por lo tanto, los ingresos son un indicador fundamental de las condiciones de trabajo, del mismo modo que las ocupaciones son un factor esencial para analizar los ingresos.**

Antes de pasar a la cuestión de los ingresos, se examinará la distribución ocupacional de los trabajadores a domicilio (así como de otros trabajadores establecidos en el domicilio, con fines comparativos). En el gráfico 5.1 se muestra la distribución ocupacional

del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio en la India, México, la Argentina, Italia, el Reino Unido y los Estados Unidos. Las diferencias son sorprendentes: mientras en los Estados Unidos, Italia y el Reino Unido del 60 al 78 por ciento de los

► **Gráfico 5.1. Estructura ocupacional del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio**



**Nota:** La General Household Survey de Sudáfrica contiene una pregunta sobre los desplazamientos que permite identificar a los trabajadores a domicilio, pero no facilita información sobre la ocupación.

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey, 2018; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2019; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018; Estados Unidos, American Community Survey, 2018.

trabajadores a domicilio son directivos, profesionales o técnicos, las cifras correspondientes a los países más pobres oscilan entre el 3 por ciento (México) y el 40 por ciento (Argentina). Además, en la India el 59 por ciento de los trabajadores a domicilio se dedican a la artesanía y oficios conexos, mientras que en el Reino Unido la cifra correspondiente es del 2 por ciento.

Es evidente que la distribución ocupacional del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio varía de un país a otro. En los países de ingresos altos, como los Estados Unidos, Italia y el Reino Unido, hay muchos más ocupaciones bien remuneradas -como los profesionales (barras azul claro), los gerentes de empresa (barras rojas) y los técnicos (barras azul muy claro). Por el contrario, el número de trabajadores basados en el domicilio y de trabajadores a domicilio dedicados a la artesanía y a los oficios conexos es mucho mayor en los países de ingresos bajos, sobre todo en México y la India (barras turquesas).

## ¿Cuáles son los efectos de esta estructura ocupacional y de otros factores sobre los ingresos?

Una de las características más importantes de los ingresos de los trabajadores a domicilio es cómo varían según el contexto del país. En el cuadro 5.1 se recogen datos relativos a (i) los trabajadores establecidos en el domicilio y trabajadores a domicilio como porcentaje del empleo total (incluido el empleo independiente), con ingresos positivos; y (ii) los ingresos de los trabajadores establecidos en el domicilio y trabajadores a domicilio como porcentaje de los ingresos de los trabajadores que no trabajan en casa. Los países se presentan en orden creciente de renta per cápita.

► Cuadro 5.1 Los trabajadores a domicilio y sus ingresos

País	Porcentaje de trabajadores con salarios positivos			Salarios como porcentaje de los salarios de los trabajadores no establecidos en el domicilio	
	Trabajadores no establecidos en el domicilio	Trabajadores establecidos en el domicilio	Trabajadores a domicilio	Trabajadores establecidos en el domicilio	Trabajadores a domicilio
<b>India</b>	88,8%	11,2%	1,1%	73%	41%
<b>Sudáfrica</b>	88,8%	11,2%	4,2%	71%	64%
<b>México</b>	94,3%	5,7%	0,6%	63%	54%
<b>Argentina</b>	94,0%	6,0%	0,6%	74%	101%
<b>Italia</b>	98,7%		1,3%		125%
<b>Reino Unido</b>	95,6%		4,4%		137%
<b>Estados Unidos</b>	95,1%	4,9%	3,3%	121%	140%

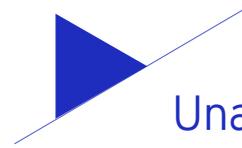
**Nota:** En el cuadro se incluye únicamente a los trabajadores con salarios positivos (y, por lo tanto, no nulos); esto significa que no se incluye a los trabajadores familiares no remunerados.

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey, 2018; Sudáfrica, General Household Survey, 2017; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2019; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018; Estados Unidos, American Community Survey, 2018.

Se observa una relación entre el nivel de renta de cada país y los ingresos relativos de los trabajadores a domicilio. En Italia, el Reino Unido y los Estados Unidos, los trabajadores a domicilio ganan entre un 25 y un 40 por ciento más que los trabajadores que trabajan fuera de casa; en estos países el trabajo a domicilio está dominado por teletrabajadores muy calificados. En Sudáfrica y México, donde hay muchos artesanos a destajo, los ingresos de los trabajadores a domicilio representan el 64 y el 54 por ciento, respectivamente, de los ingresos de los demás trabajadores. En la Argentina los ingresos de los dos grupos de trabajadores son aproximadamente los mismos. En la India, donde el trabajo a domicilio está dominado por los trabajadores industriales a domicilio que cobran a destajo, los ingresos de los trabajadores a domicilio son apenas un 41 por ciento de los de los trabajadores que no trabajan desde casa.

Esta distribución ocupacional explica estadísticamente una parte considerable de la diferencia de ingresos de los trabajadores a domicilio en comparación con los demás trabajadores. Si la distribución ocupacional de los trabajadores a domicilio en la India fuera la misma que en el Reino Unido –con una mayor proporción de directivos, profesionales y técnicos y un número mucho menor de trabajadores a domicilio dedicados a actividades artesanales y oficios y a ocupaciones elementales–, los ingresos de los trabajadores a domicilio en la India ascenderían a cerca del 87 por ciento de los de quienes trabajan fuera de casa, mientras que en la actualidad representan menos del 50 por ciento. Del mismo modo, el salario mensual de los trabajadores a domicilio en México aumentaría del 54 al 83 por ciento del salario de las personas que no trabajan en el hogar, si la distribución ocupacional fuera semejante a la de los Estados Unidos.

Se puede realizar un ejercicio similar aplicando la distribución ocupacional de los trabajadores que trabajan fuera del hogar a los trabajadores a domicilio, no en países diferentes sino en el mismo país. Esto incrementaría los ingresos de los trabajadores a domicilio del 41 al 95 por ciento de los de aquellos que trabajan fuera de casa en la India y del 54 al 78 por ciento en México, pero reduciría los ingresos de los trabajadores a domicilio del 125 al 101 en Italia y del 137 al 103 por ciento en el Reino Unido respecto de los ingresos que corresponden a los trabajadores no establecidos en el domicilio. Por lo tanto, parece que la situación menos favorable de los trabajadores a domicilio en los países de ingresos bajos y medianos se



## Una de las características más importantes de los ingresos de los trabajadores a domicilio es **cómo varían** según el contexto del país

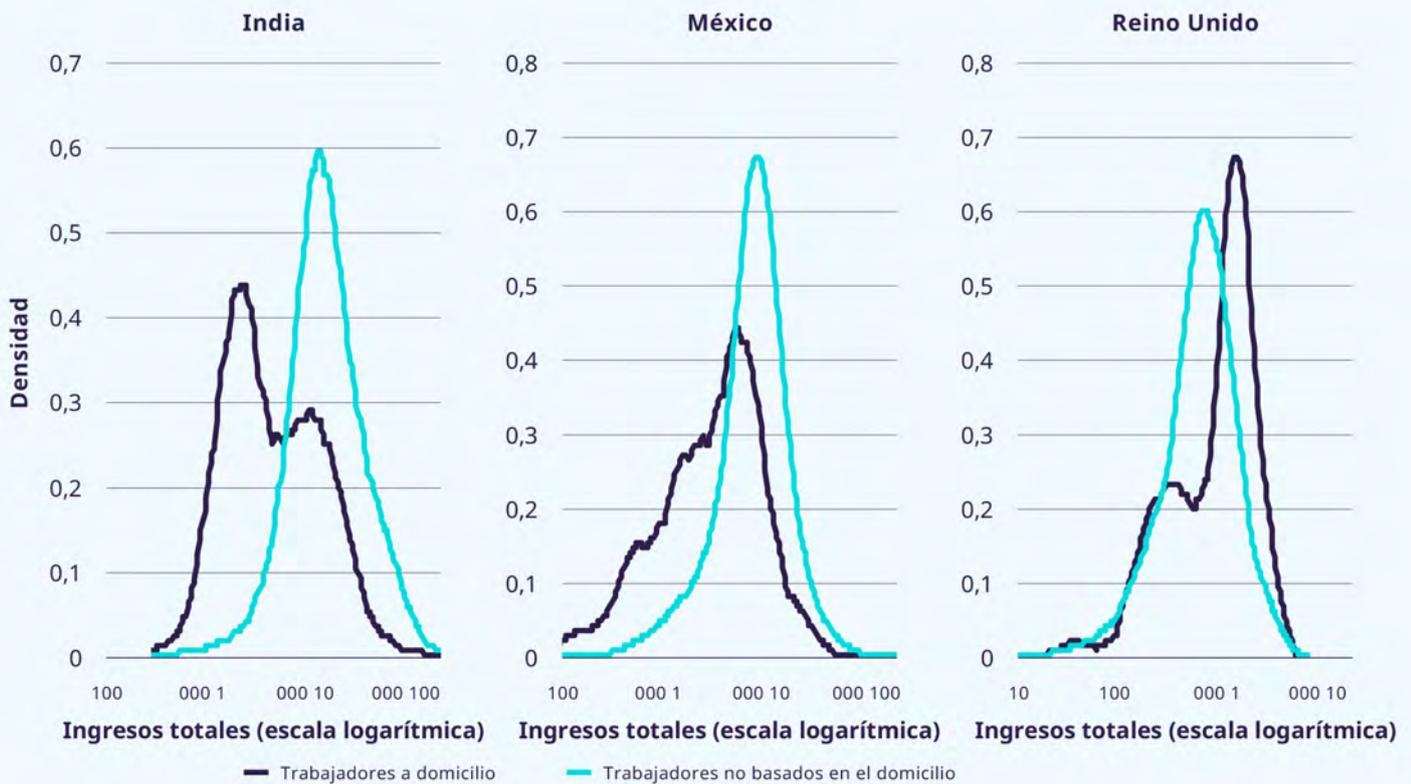
debe, al menos en parte, a sus ocupaciones. No obstante, es posible que exista también una penalización a los trabajadores a domicilio incluso teniendo en cuenta su ocupación.

Los propios trabajadores a domicilio consideran bajos sus ingresos, pero no ven más alternativas que aceptar lo que se les ofrece. Como afirmó un trabajador a domicilio en México, «en este trabajo no podemos exigir nada, si pedimos algo más, nos despiden»<sup>2</sup>.

Esta relación es aún más evidente si se muestra toda la distribución salarial en vez de incluir solamente el salario medio. El gráfico 5.2 representa las distribuciones salariales de los trabajadores a domicilio y de los que se desplazan diariamente a su lugar de trabajo en tres países que (casi) abarcan el espectro abismal del producto interno bruto (PIB) per cápita en el mundo actual: la India, México y el Reino Unido. Cada una de las tres partes del gráfico muestra la densidad de trabajadores a domicilio (en azul oscuro) y la de aquellos que trabajan fuera del hogar (en turquesa). El eje de abscisas corresponde a los ingresos (en escala logarítmica), mientras que el eje de ordenadas indica la densidad de trabajadores. La altura de la curva puede considerarse como la representación del número de trabajadores con un determinado nivel salarial.

Las tres partes del gráfico muestran dos tipos generales de trabajadores a domicilio. Hay un pico más bajo que corresponde a los trabajadores con ingresos inferiores al salario medio, que probablemente coinciden con los trabajadores industriales a domicilio que elaboran bidis en la India, artesanía

## ► Gráfico 5.2. Densidad de ingresos en la India, México y el Reino Unido (ingresos totales)



**Nota:** El grupo de comparación en color turquesa es el de los trabajadores no establecidos en el domicilio, que se refiere a todos los trabajadores que no trabajan desde casa, incluidos los trabajadores independientes y los empleadores.

**Fuentes:** : India, Periodic Labour Force Survey, 2018; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018.

en México y prendas de vestir en el Reino Unido. Pero también hay un segundo pico, que corresponde a los teletrabajadores profesionales y directivos con ingresos mucho más altos que el salario medio en el Reino Unido y cercanos al salario medio en la India y México. Lo que cambia entre los países es la proporción relativa de cada tipo de teletrabajador en el conjunto de asalariados que trabajan desde casa.

Las encuestas de población activa, un recurso inestimable en el estudio de cualquier mercado de trabajo gracias a las ventajas derivadas de las grandes muestras, las largas series temporales, la comparabilidad interanual y los cuestionarios

estables, también adolecen de algunas limitaciones. Como se ha explicado en el capítulo 2, los cuestionarios están concebidos para el estudio del trabajo «típico» y a menudo resultan insuficientes para investigar las modalidades atípicas de empleo. Por ejemplo, la mejor manera de calcular los ingresos de muchos trabajadores a destajo es multiplicar la tarifa unitaria por el número de unidades entregadas durante un periodo determinado, pero no es así como se formula la pregunta en la mayoría de las encuestas de población activa.

Los estudios de casos ofrecen una perspectiva complementaria del universo de trabajadores a domicilio. En ellos se renuncia a las grandes

muestras sistemáticas en favor del muestreo de efecto multiplicador y se entrevista a pocos hogares o a ninguno que no sea de trabajadores a domicilio, sacrificando así la comparabilidad. No obstante, sus cuestionarios concuerdan con el tipo de trabajo que se investiga y los estudios de casos cuantitativos se nutren a menudo de las aportaciones de la investigación cualitativa.

En el cuadro 5.2 se indican los ingresos medios mensuales de los trabajadores a domicilio obtenidos en siete estudios de casos con algún tipo de muestra estadística. En las tres últimas columnas se indican los salarios medios del país en el mismo año del estudio, la fuente de la información y la relación entre los salarios medios y los ingresos de los trabajadores a domicilio.

**Cuadro 5.2 Ingresos de los trabajadores a domicilio según los estudios de casos**

Estudio	Salario medio de los trabajadores a domicilio estudiados				Salario medio del país			
	Industria	Tamaño de la muestra	Salario del trabajador a domicilio	Año de los datos salariales	Moneda	Valor	Fuente	Relación entre salario del trabajador a domicilio y el salario medio
<b>Aleksynska et al. (2018)</b>	Trabajadores de plataformas digitales	1,000	1 878	2017	grivna	7 746	Servicio Estatal de Estadísticas de Ucrania	24%
<b>Zhou (2017)</b>	Trabajadores de la confección	259	8 208 (5,057 sin bordado)	2016	rupia de Pakistán	15 390	<i>Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019</i> de la OIT	53%
<b>King-Dejardin (2019)</b>		290	2 000 a 6 000	2016	peso de Filipinas	10 458	<i>Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019</i> de la OIT	38%
<b>Hirway (2018)</b>	Trabajadores del textil y de la confección	25	1 693	2011–2012	rupia de la India	9 194	<i>Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017</i> de la OIT	18%
<b>Kalpana (2019)</b>	Trabajadores que elaboran papadam	60	3 524	2015	rupia de la India	10 885	<i>Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019</i> de la OIT	32%
<b>Kara (2019)</b>	Trabajadores de la confección	1 452	2 072	2018	rupia de la India	12 546	<i>Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019</i> de la OIT	17%
<b>Datta et al. (2018)</b>	Trabajadores a domicilio urbanos en industrias manufactureras de cadenas/ cremalleras y artículos decorativos	53	1 431	2018	rupia de la India	1,546	<i>Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019</i> de la OIT	11%
<b>ILO (2015)</b>	Trabajadores a domicilio en diferentes sectores	3 010	377 331	2014	rupia de Indonesia	1 927 994 hombres 1 403 925 mujeres	Statistics Indonesia, «Labour Force Situation», 2014	20% (hombres) 27% (mujeres)

**Nota:** El salario medio de la India correspondiente a 2018 se calculó a partir del salario de 2016 tomado del *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019* de la OIT y aplicando después la inflación de 2017 y 2018; en el caso del Pakistán, el salario medio de 2015 se actualizó a 2016 aplicando la tasa de inflación.

Aunque estas cifras no son enteramente comparables entre sí debido a las diversas limitaciones señaladas, ponen de manifiesto que los trabajadores a domicilio en esos estudios ganan invariablemente mucho menos que el trabajador medio del mismo país. Destaca en particular el caso de las trabajadoras de la confección (incluido el bordado) en la India, cuyos ingresos mensuales son del 17 y el 11 por ciento, respectivamente, respecto del salario medio del país<sup>3</sup>. Aunque parte de esta diferencia se debe a las horas trabajadas, esas trabajadoras padecen la discriminación asociada a las variables compuestas de género, casta y región, además de la desventaja del trabajo a domicilio. Desde cualquier perspectiva, las cifras

son totalmente descorazonadoras. En palabras de una trabajadora de 30 años dedicada al sector de la confección en la India: «Somos esclavas de los contratistas. Nos pagan salarios más bajos, pero no tenemos alternativa»<sup>4</sup>.

Otros estudios de casos no utilizan muestras estadísticas a partir de las cuales se puedan calcular los ingresos medios, pero aun así aportan información útil. Por ejemplo, en un estudio reciente sobre las condiciones de trabajo en el sector del cuero y el calzado de Indonesia se observó que los trabajadores a domicilio tenían que hacer horas extraordinarias para percibir unos ingresos inferiores a la cuarta parte del salario mínimo mensual de la zona<sup>5</sup>.

©OIT/B. Birla



Esas trabajadoras padecen la **discriminación asociada a las variables compuestas** de género, casta y región, además de la desventaja del trabajo a domicilio

## ► 5.2 Ingresos y horas

Cualquier diferencia de ingresos puede descomponerse en horas y en ingresos por hora. En el siguiente análisis se tiene en cuenta a todos los trabajadores a domicilio, desde los trabajadores industriales a destajo hasta los teletrabajadores muy calificados.

► Cuadro 5.3 Descomposición de la diferencia de ingresos de los trabajadores a domicilio

País	Horas trabajadas al mes			Diferencia de ingresos de los trabajadores a domicilio	
	Trabajadores no establecidos en el domicilio	Trabajadores establecidos en el domicilio	Trabajadores a domicilio	Debido a las horas	Debido a los ingresos por hora
<b>India</b>	231	216	197	18%	82%
<b>México</b>	187	137	137	50%	50%
<b>Argentina</b>	156	125	102		
<b>Italia</b>	147		154	21%	79%
<b>Reino Unido</b>	142		134	-19%	119%
<b>Estados Unidos</b>	165	160	165	1%	99%

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey, 2018; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2019; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018; Estados Unidos, American Community Survey, 2018.

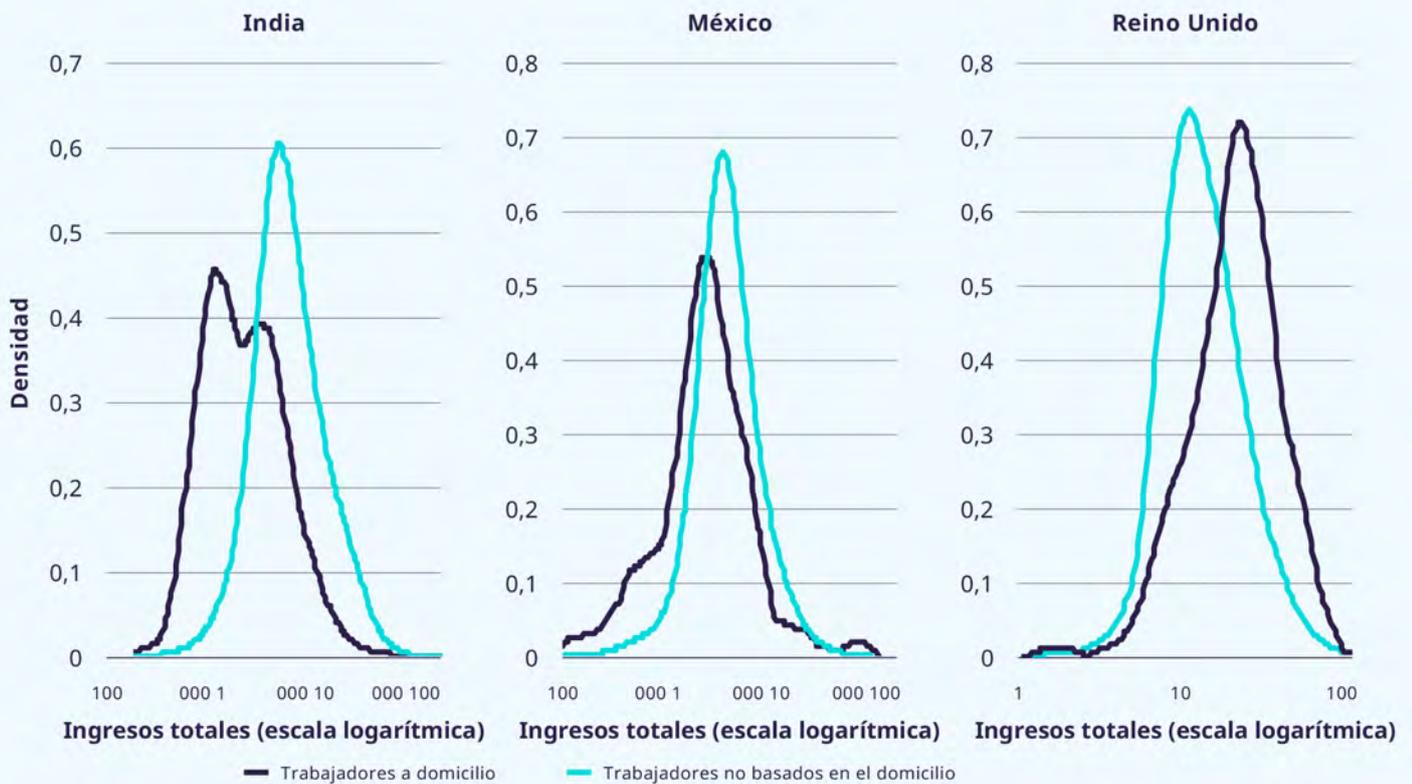
Se distingue un patrón similar al observado en el caso de los ingresos mensuales. En los países de ingresos medianos y bajos, los trabajadores a domicilio trabajan menos horas y ganan menos por hora. La brecha de ingresos en la India es del 18 por ciento debido a que trabajan menos horas y del 82 por ciento debido a que los salarios por hora son muy bajos (normalmente porque este «salario» suele ser a destajo). En México la diferencia es del 50 por ciento. Por otro lado, en los países de ingresos altos los trabajadores a domicilio tienen mayores ingresos

por hora, pero no se observa ningún patrón constante en la brecha asociada al número de horas (véase el cuadro 5.3).

El gráfico 5.3 es complementario del análisis del cuadro 5.3. Representa las densidades de ingresos de la India, México y el Reino Unido pero, a diferencia del gráfico 5.2, muestra los ingresos por hora y no los ingresos totales.

Los picos claros correspondientes a los trabajadores a domicilio mejor y peor remunerados desaparecen en el caso del Reino Unido, pero siguen siendo bastante evidentes en la India,

## ► Gráfico 5.3. Densidad de ingresos por hora: la India, México y el Reino Unido



**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey, 2018; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018.

mientras que México se sitúa en un punto intermedio. Llama la atención que los ingresos por hora de los trabajadores a domicilio sean mucho más altos en el Reino Unido y mucho más bajos en la India. Sin embargo, no todas las diferencias se explican por la distribución ocupacional. En el Reino Unido, los directivos y responsables de ventas que trabajan a domicilio, al igual que los trabajadores industriales a domicilio dedicados a actividades artesanales y oficios, ganan más por hora que sus homólogos que no trabajan en casa. En cambio, en la India, los trabajadores a domicilio de todas las categorías profesionales cobran menos.

Los trabajadores industriales a domicilio en los países de ingresos bajos son muy conscientes de la importancia de las horas y de la baja remuneración por hora. En palabras de un tejedor de seda de Banaras, en la India:

«Hoy en día tenemos que trabajar más por un salario más bajo. Antes podíamos ganar de 50 a 60 rupias en cuatro horas. Hoy tenemos que trabajar el día entero para cobrar lo mismo. Hay gente dispersa por todas partes, incluso en las zonas rurales, haciendo este trabajo. Antes no se hacía este trabajo en las zonas rurales. Ahora los salarios de algunos trabajos son, pongamos, de 50 rupias, pero siempre aparecerá alguien que diga que puede hacerlo por 30 rupias. ¿Y por qué van a buscar a alguien que pida 50 rupias, pudiendo pagar menos?»<sup>6</sup>

## ¿Está penalizado el trabajo a domicilio?

Otra forma de analizar la diferencia de ingresos desde un punto de vista estadístico es controlar otras variables estrechamente relacionadas con los ingresos, como el nivel educativo, el género, la edad y la ocupación. Hay dos maneras de hacerlo: *a)* utilizando el análisis de regresión y *b)* mediante una reponderación de la muestra de trabajadores a domicilio para que tenga las mismas características que los trabajadores que salen de casa para ir a trabajar<sup>7</sup>. Con el objetivo de garantizar la coherencia de los resultados, en el análisis que se presenta a continuación se combinan ambos métodos.

El análisis de regresión expuesto en el cuadro 5.4 indica que, una vez consideradas las variables de ocupación, edad, género y nivel educativo, con pocas excepciones, los trabajadores a domicilio tienen grandes dificultades para ganar lo mismo que los que salen de casa para trabajar. Con la

excepción de Italia, donde los trabajadores a domicilio ganan alrededor de un 9 por ciento más que los que trabajan fuera del hogar (lo que se explica por el mayor número de horas dedicadas), los ingresos totales controlados son menores para los trabajadores a domicilio en todas partes. Asimismo, salvo en el Reino Unido, donde los trabajadores a domicilio cobran un 13 por ciento más por hora que los que no trabajan en casa, los ingresos controlados por hora de los trabajadores a domicilio son inferiores a los de aquellos que se desplazan al trabajo.

Aunque los resultados controlados suelen ser menos extremos que los resultados no controlados del cuadro 5.3, las penalizaciones del trabajo a domicilio en los países de ingresos bajos y medianos pueden ser de todos modos bastante devastadoras. Incluso si se controlan las variables de ocupación, género, edad y nivel educativo, los trabajadores a domicilio de la India, México y la Argentina solo ganan la mitad que los trabajadores no establecidos en el domicilio. En Sudáfrica, ganan una cuarta parte menos.

► Cuadro 5.4 Análisis de regresión: penalización a los trabajadores a domicilio

País	Ingresos totales		Ingresos por hora	
	Trabajadores establecidos en el domicilio	Trabajadores a domicilio	Trabajadores establecidos en el domicilio	Trabajadores a domicilio
India	79%	50%	87%	58%
Sudáfrica	59%	75%		
México	60%	51%	92%	74%
Argentina	57%	48%	76%	n.s.*
Italia		109%		n.s.*
Reino Unido		87%		113%
Estados Unidos	78%		88%	

\*n.s. = no significativo al 5%.

**Nota:** Respecto de las variables explicativas, en las ecuaciones de Mincer se utilizó el logaritmo de los ingresos totales y el logaritmo de los ingresos por hora; las variables de control fueron el género, la edad, la edad al cuadrado, los años de estudios y las variables de ocupación de dos dígitos; en las encuestas de Italia y el Reino Unido no se detallan los ingresos de los trabajadores independientes establecidos en el domicilio; los Estados Unidos distinguen entre trabajadores establecidos en el domicilio y trabajadores a domicilio, pero las variables son muy colineales; la General Household Survey de Sudáfrica no informa sobre las horas; las cifras indicadas son porcentajes reales (es decir, 1-e<sup>β</sup> y no los coeficientes propiamente dichos).

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey; Sudáfrica, General Household Survey; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro; Estados Unidos, American Community Survey.

as penalizaciones de los ingresos por hora en el trabajo a domicilio son del 42 por ciento en la India y del 26 por ciento en México. En el caso de la Argentina, la prima salarial de los trabajadores a domicilio desaparece una vez que se controlan las variables de género, edad, nivel educativo y ocupación. La prima del trabajo a domicilio en Italia, del 9 por ciento, se aproxima a la documentada en la bibliografía<sup>8</sup>.

Se obtienen resultados muy similares cuando se cambia de metodología. En el cuadro 5.5 se observa la brecha salarial después de volver a ponderar la muestra de trabajadores a domicilio para que se «parezca» a la muestra de trabajadores no establecidos en el domicilio. Los resultados correspondientes a los países de ingresos bajos y medianos son que, salvo en el caso de la Argentina, las penalizaciones del trabajo a domicilio se atenúan, pero persisten y son todavía bastante significativas.

► Cuadro 5.5 Ajuste de reponderación demográfica de los ingresos

País	Ingresos totales		Ingresos por hora	
	Brecha salarial	Brecha reponderada	Brecha salarial	Brecha reponderada
<b>India</b>	-59%	-36%	-52%	-32%
<b>Sudáfrica</b>	-32%	-32%		
<b>México</b>	-46%	-34%	-27%	-18%
<b>Argentina</b>	1%	30%	55%	78%
<b>Italia</b>	25%	14%	20%	10%
<b>Reino Unido</b>	37%	25%	47%	25%
<b>Estados Unidos</b>	40%	-36%	40%	-32%

**Nota:** La reponderación se realizó utilizando categorías de edad por franjas de diez años, cuatro categorías educativas, género y tres categorías ocupacionales; la General Household Survey de Sudáfrica no informa sobre las horas.

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey; Sudáfrica, General Household Survey; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro; United Kingdom, Labour Force Survey; Estados Unidos, American Community Survey.

El panorama es más matizado en los países de ingresos altos. Por una parte, en Italia y el Reino Unido sigue existiendo una prima del trabajo a domicilio, aunque atenuada, en lugar de una penalización. En los Estados Unidos la prima se convierte en una penalización (y bastante importante). La interpretación sería que muchos de los trabajadores a domicilio de los países de ingresos altos son trabajadores con salarios elevados en ocupaciones bien remuneradas, pero que pagan una penalización por trabajar desde casa.

## El trabajo a domicilio posibilitado por la tecnología digital

Antes de concluir, es necesario examinar la situación en las plataformas digitales de trabajo. Los trabajadores de plataformas digitales establecidos en el domicilio suelen ser remunerados a destajo, más exactamente por tarea. Algunas tareas como la programación informática están bien remuneradas, a diferencia de lo que ocurre

con otras como la redacción y la anotación de datos, que son habituales en las plataformas de microtareas. Según un estudio exhaustivo ya reseñado en el capítulo 4, en el que se utilizó un *plug-in* para rastrear los datos de registro de unos 2500 trabajadores durante dos años en la plataforma AMT, se obtuvo un salario medio de 3,13 dólares de los Estados Unidos por hora y un salario mediano de 2 dólares por hora.<sup>9</sup>

Además de los problemas ya señalados de la baja remuneración y las horas insuficientes, los trabajadores de las plataformas digitales padecen otros. Por ejemplo, a menudo tienen que realizar tareas no remuneradas (como someterse a pruebas de calificación) para acceder a oportunidades remuneradas, y necesitan dedicar una parte importante de su tiempo a buscar trabajo (18 minutos por hora según una encuesta de la OIT). Como se indica en el capítulo 4, el impago también es un problema.

### **¿Cuáles son las conclusiones de esta sección?**

En los países de ingresos altos, los trabajadores a domicilio tienen mayores ingresos que aquellos que trabajan fuera de casa; sin embargo, en la mayoría de esos países, el beneficio se convierte en penalización una vez que se controla la ocupación y las variables demográficas. Cabría afirmar que esta penalización está parcialmente justificada. Los trabajadores a domicilio no tienen que abonar el transporte ni las comidas fuera de casa. Pueden permitirse vivir más lejos del trabajo y pagar tal vez un alquiler menor. Sin embargo, a menudo tienen que pagar la electricidad, la maquinaria u otros bienes de equipo que utilizan para su trabajo, además de sufragar el costo del espacio de trabajo en sus hogares. No se sabe si estas diferencias compensatorias justifican o no la diferencia de ingresos. Es una cuestión en la que hay que seguir trabajando antes de extraer conclusiones sólidas.

En cambio, el panorama es mucho más claro en los países de ingresos bajos y medianos. Los trabajadores a domicilio pagan una penalización por no desplazarse al trabajo. Trabajan menos horas (tal vez por decisión propia, aunque esto probablemente se pondrá en duda en la próxima sección) y ganan menos por hora (sin posibilidad de elección en este caso). La penalización se atenúa cuando se tienen en cuenta las variables de género, edad, nivel educativo y ocupación, pero sigue siendo una penalización importante. Además, las enormes penalizaciones que pagan los trabajadores a domicilio en los países más pobres (el 36 por ciento en la India, el 35 por ciento en México y el 32 por ciento en Sudáfrica) van mucho más allá de las diferencias compensatorias.

Muchos de los trabajadores a domicilio de los países de ingresos altos son trabajadores con salarios elevados en ocupaciones bien remuneradas, pero que **pagan una penalización por trabajar desde casa**

### ► 5.3 Tiempo de trabajo

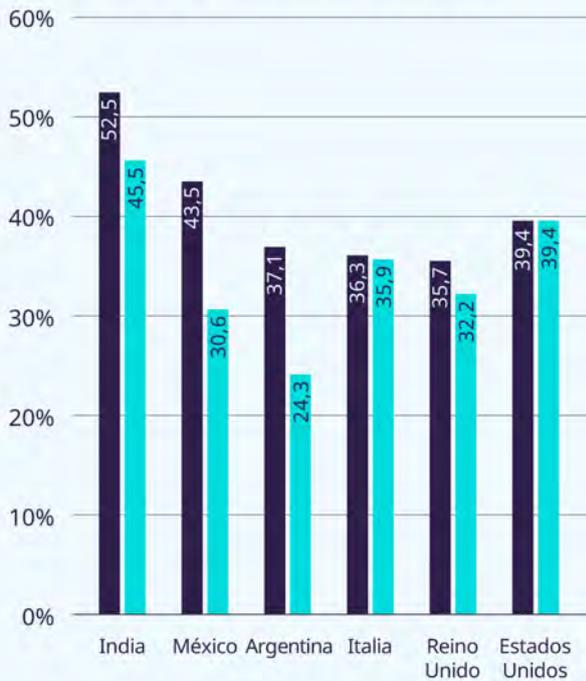
**En la sección anterior, al igual que en el capítulo 2, se indica que los trabajadores a domicilio suelen trabajar menos horas que los demás trabajadores.**

La duración de la jornada del trabajador a domicilio depende de múltiples factores: las responsabilidades familiares, la cuestión de si el trabajo a domicilio es la ocupación principal o secundaria y, por supuesto, la disponibilidad de trabajo. En algunos sectores y funciones existe un flujo constante de tareas y el trabajador puede decidir cuántas horas desea

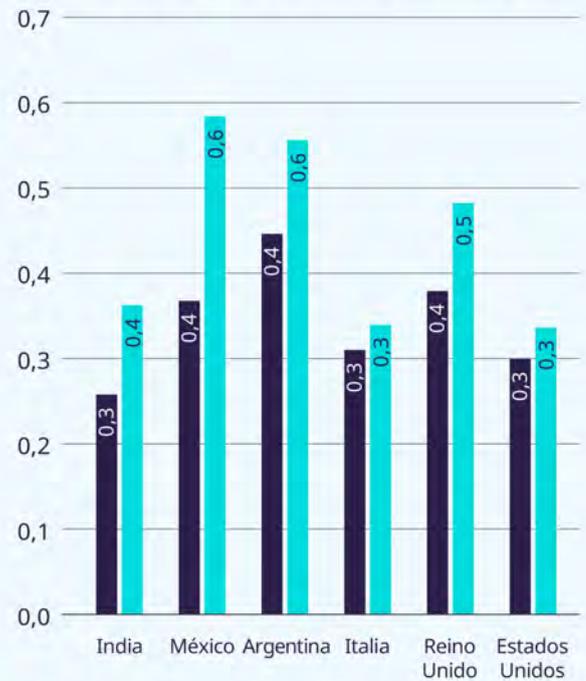
trabajar, mientras que en otros sectores la disponibilidad de trabajo es estacional o inestable por motivos diversos. Las empresas subcontratan la producción a trabajadores a domicilio para protegerse de los riesgos de la fluctuación de la demanda, de manera que recurren al trabajo a domicilio cuando la demanda es alta y dejan de hacerlo cuando

► **Gráfico 5.4. Promedio de horas trabajadas por semana y su coeficiente de variación**

**Promedio de horas semanales de trabajo**



**Coefficiente de variación de horas semanales de trabajo**



■ Trabajadores no establecidos en el domicilio

■ Trabajadores a domicilio

**Nota:** Las cifras pueden diferir ligeramente de las del cuadro 5.3, porque en el cuadro 5.1 solo se incluyó a los trabajadores con ingresos positivos, mientras que en el gráfico 5.4 se incluye a todos los trabajadores con horas positivas.

**Fuentes:** IIndia, Periodic Labour Force Survey; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro; Reino Unido, Labour Force Survey; Estados Unidos, American Community Survey.

la demanda desciende<sup>10</sup>. De este modo, los riesgos de las fluctuaciones de la demanda se transfieren de las empresas a los trabajadores individuales.

En el panel izquierdo del gráfico 5.4 se muestra el promedio de horas de trabajo de los trabajadores no establecidos en el domicilio y de los trabajadores a domicilio. La parte derecha del gráfico muestra el coeficiente de variación de las horas trabajadas. El coeficiente de variación es una medida de la dispersión de las horas de trabajo (el coeficiente de variación es el error típico dividido por la media), de modo que un valor alto significa que los trabajadores a domicilio que dedican muchas horas coexisten con otros que dedican relativamente pocas. En sentido estricto, el coeficiente de variación mide la dispersión de las horas entre los trabajadores, pero si presenta un valor elevado también puede indicar la existencia de una gran variabilidad de horas trabajadas por los trabajadores individuales, y en ese sentido puede considerarse un indicador imperfecto de la inseguridad del tiempo de trabajo.

Aunque en el gráfico 5.4 no se refleja, el porcentaje de trabajadores que trabajan un número de horas «normal» (lo normal se define como las semanas de trabajo más comunes en cada país) también es menor entre los trabajadores a domicilio. En Italia, por ejemplo, el 57 por ciento de los que trabajan fuera de casa tienen semanas laborales de 30 a 40 horas, mientras que solo el 48 por ciento de los

trabajadores a domicilio tienen una semana laboral de ese tipo. En México, los porcentajes correspondientes son del 35 y el 11 por ciento, mientras que en la India son del 51 y el 42 por ciento.

Los estudios de casos también aportan información sobre las horas de trabajo de los trabajadores a domicilio. En un estudio reciente se demostró que los trabajadores industriales a domicilio en Filipinas dedican un número variable de horas diarias a completar un pedido: unos trabajan entre 2 y 3 horas diarias, otros dedican de 4 a 6 horas. Estas horas se distribuyen entre el tiempo que necesitan para preparar las comidas, llevar a los niños a la escuela, hacer las tareas domésticas e ir a la iglesia, así como después de que la familia se haya ido a la cama. Cuando el pedido es grande y el plazo de entrega es breve, las mujeres trabajan toda la noche sin apenas descanso, a veces durante varias noches seguidas. También pueden delegar las tareas domésticas en sus hijos mayores o en su cónyuge. Esta sobrecarga ocasional de actividad puede ir seguida de varios meses sin ningún tipo de trabajo. Según un estudio realizado en la India, las jornadas laborales en promedio varían entre un máximo de 12 horas o más durante la temporada alta y un mínimo de 4 a 6 horas durante la temporada de escasez<sup>11</sup>.

En la industria textil y de la confección en Turquía, no es raro que las trabajadoras a domicilio realicen 12 y hasta 16 o 18 horas diarias de trabajo



a destajo en épocas de gran demanda, mientras que durante otros periodos del año pueden no tener ningún encargo<sup>12</sup>. En Tailandia la mayoría de los trabajadores a domicilio, tanto hombres (el 75 por ciento) como mujeres (el 65 por ciento), trabajan más de 40 horas a la semana<sup>13</sup>. En Bulgaria el promedio de horas diarias de los trabajadores a domicilio es de unas 5,6 horas durante 6 días a la semana; sin embargo, más de un tercio de ellos tienen otros trabajos, lo que significa que sus jornadas reales son sustancialmente mayores. El 62 por ciento de los entrevistados lamentan que su flujo de trabajo sea irregular.<sup>14</sup>

Para los trabajadores a domicilio que realizan su trabajo de forma digital mediante plataformas, la ventaja suele ser la flexibilidad de las horas de trabajo. Algunos estudios indican que esa flexibilidad es especialmente atractiva para los trabajadores nacidos en las últimas dos décadas del siglo pasado, llamados generación *milennial*<sup>15</sup>. En palabras de un trabajador ucraniano de una plataforma digital:

«Siempre me ha costado mucho ir a trabajar, levantarme por las mañanas. Y siempre he soñado y buscado salidas para no tener que hacerlo. Hace siete años que no voy a trabajar y tengo un horario libre»<sup>16</sup>.

Expresa la misma idea un trabajador ghanés a domicilio:

«Antes trabajaba en el sector público, pero nos trasladamos a una casa de nuestra propiedad que está muy lejos del centro. Debido al intenso tráfico de entrada y salida de la ciudad, aquello era demasiado. Salía de casa a las 4.30 y volvía a las 21 horas. Esto empezó a pasarme factura a mí y también a la familia. Cuando llegaba del trabajo, los niños ya estaban dormidos. Tenía que levantarme al amanecer para prepararles la cena antes de irme a trabajar. Todo eso me pasaba factura. Y teniendo en cuenta lo que me pagaban, no valía la pena. Malgastaba todas mis energías en el trayecto y no en la oficina ni en

casa. Así que pensé en alguna actividad que pudiera hacer para ganar dinero, que me dejara tiempo para rejuvenecer, con la idea de volver a la oficina cuando la situación del tráfico mejorara»<sup>17</sup>.

Sin embargo, como hemos visto en el capítulo anterior, en el caso de algunos trabajadores de plataformas y otros trabajadores a domicilio que realizan su trabajo de forma digital, sus horas de trabajo están estrictamente supervisadas y a menudo se les exige que estén disponibles en determinadas franjas horarias y durante un número de horas establecido. Las horas de trabajo pueden controlarse mediante un registro de tiempo diario y con un programa informático de seguimiento que se instala en los ordenadores de los trabajadores a domicilio<sup>18</sup>. Como señaló un trabajador independiente (*freelancer*) ucraniano, «yo no planifico mi tiempo de vacaciones, todo me viene planificado»<sup>19</sup>.

El uso de programas de seguimiento parece haber aumentado con la generalización del teletrabajo como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Una empresa de Florida especializada en el seguimiento y el análisis de la actividad de los trabajadores, con más de 2000 clientes, afirma que el interés por sus productos se ha triplicado durante la pandemia<sup>20</sup>. El programa puede medir el tiempo que los trabajadores pasan en diferentes ventanas, lo que permite a los directivos reproducir o visualizar en tiempo real la pantalla del trabajador y registrar cada una de sus pulsaciones. También puede enviar una alerta si se teclean ciertas palabras predeterminadas.

A pesar de que el trabajo a domicilio –ya sea industrial, cognitivo o de servicios– ofrece flexibilidad en diversos aspectos, la demanda de empleo puede superar a la oferta, especialmente entre los trabajadores de plataformas<sup>21</sup>, lo que afecta gravemente a la flexibilidad real del tiempo de trabajo. Es difícil distinguir entre los efectos de la elección deliberada y la falta de opciones, pero los trabajadores pueden anhelar un número de horas de trabajo mayor o menor del que tienen. De los 4 700 trabajadores encuestados por la OIT en plataformas digitales de trabajo en línea que distribuyen microtareas y macrotareas, el 86 por ciento expresaron su deseo de aceptar más trabajo en línea, mientras que el 45 por ciento señalaron que, si no lo hacían, era principalmente por la escasez de encargos. En las plataformas de microtareas, otro 18 por ciento de los

trabajadores declararon que la razón principal por la que no aceptaban más trabajo en línea era la falta de tareas bien remuneradas; en las plataformas de macrotareas (también conocidas como plataformas de trabajo independiente), el 41 por ciento de los trabajadores señalaron que no podían encontrar clientes<sup>22</sup>.

El cuadro 5.6 indica que los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio

están, en general, menos satisfechos con su horario de trabajo que quienes trabajan fuera de casa. Esto es así sobre todo en los países de ingresos medianos. En México y la Argentina, el 15 y el 38 por ciento, respectivamente, de los trabajadores establecidos en el domicilio desearían trabajar más horas, frente a solo el 7 y el 21 por ciento de los que trabajan fuera de casa.

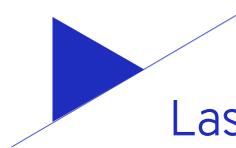
► Cuadro 5.6 Satisfacción con las horas de trabajo

	Le gustaría trabajar más horas				Le gustaría trabajar menos horas	
	México	Argentina	Italia	Reino Unido	Italia	Reino Unido
<b>Trabajadores no establecidos en el domicilio</b>	7%	21%	4%	12%	2%	13%
<b>Trabajadores establecidos en el domicilio</b>	15%	38%	3%	11%	7%	11%
<b>Trabajadores a domicilio</b>	8%	25%	2%	8%	4%	13%

**Fuentes:** México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2019; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018. En las encuestas de México y Argentina solo se pregunta si los trabajadores desearían trabajar más horas.

En conclusión, parece que las horas de trabajo son un problema, especialmente en los países de ingresos medianos y bajos. Los trabajadores establecidos en el domicilio y los trabajadores a domicilio trabajan menos horas. Esto es en parte por elección, pero también se debe a la falta de trabajo disponible, según se desprende de los porcentajes relativamente altos de trabajadores que manifiestan su deseo de trabajar más horas, tanto en las encuestas de población activa como en los estudios de casos. Lo mismo ocurre con la variación de horas trabajadas, que es un posible indicador de inseguridad en la duración de la semana laboral.

Para los teletrabajadores, dada su condición de asalariados, la insuficiencia de horas no es motivo de preocupación. Lo que sí preocupa es la porosidad de la vida laboral y personal, y el consiguiente riesgo de que el trabajo se prolongue en exceso y genere aislamiento social. Según un estudio sobre los teletrabajadores en el Reino



## Las normas culturales segmentan el mercado de trabajo

Unido<sup>23</sup> antes de la pandemia de COVID-19, los teletrabajadores a tiempo completo establecidos en el domicilio expresaban una mayor satisfacción con su empleo y sus horas de trabajo que los teletrabajadores ocasionales o los que nunca teletrabajaban, pero también mencionaban como inconveniente la difuminación o desaparición de los límites entre el trabajo y la vida personal. Otros estudios<sup>24</sup> señalan el mismo problema en otros países.

.... But <sup>in</sup> actually actuality I'm probably NOT  
... at all home just

... Pero en **realmente** realidad lo más probable es que no pase nada de tiempo con ella, solo estamos en la misma casa... así que lo normal es que ella pase ahí sentada toda la mañana viendo youtube



Jennie Temple (2018), producido como parte del proyecto Juggling Work Home and Family in the Gig Economy del profesor Al James, de la Universidad de Newcastle (financiado por la British Academy). El conjunto completo de imágenes del proyecto puede consultarse en : <https://geogworklives.com> and <https://jennie-temple-words-and-pictures.org/>

## ► 5.4 Conciliación de la vida laboral y personal: las relaciones entre las esferas laboral y familiar

**Los seres humanos no somos máquinas: el trabajo es una esfera más de nuestra vida.**

La vida familiar, la vida personal y el trabajo se influyen entre sí, a menudo de forma poco clara a primera vista. Si la vida familiar y el trabajo son interdependientes incluso para las personas que salen de casa para obtener ingresos, aún lo son más cuando el hogar es el lugar de trabajo. En esta sección se analiza de qué modo se entrecruzan la vida familiar y el trabajo de los trabajadores establecidos en el domicilio y de los trabajadores a domicilio. La dimensión de género es fundamental en este análisis, tanto en el sector industrial como en el caso de los teletrabajadores muy calificados. También se analizará en qué medida los roles de género

determinan quién puede o debe trabajar desde casa; la brecha salarial de género en el trabajo a domicilio en comparación con el trabajo fuera de casa; y la cuestión de si los ingresos del trabajo basado en el domicilio afectan a su vez a esos roles de género.

**Las mujeres son las que más trabajan desde casa, aunque esta modalidad no es un fenómeno exclusivamente femenino**

La importancia del género en el trabajo basado en el domicilio es un tema recurrente a lo largo del presente informe. Son mujeres más de la mitad (el 57 por ciento) de los 260 millones de trabajadores establecidos en el domicilio en todo el mundo, y casi dos de cada tres trabajadores a domicilio (el 60 por ciento). Dado que el 75 por ciento de todos los trabajadores asalariados del mundo son

hombres, este predominio femenino indica la importancia de la variable de género en el trabajo a domicilio. En este capítulo (véase el cuadro 5.7) se volverán a utilizar las estadísticas de los mismos siete países cuyos datos se han ido analizando anteriormente, esta vez para cuantificar la influencia del género.

► **Cuadro 5.7 Proporción de mujeres en el trabajo basado en el domicilio y en el trabajo a domicilio**

País	Mujeres			Aumento de la probabilidad de trabajo establecido en el domicilio para las mujeres	
	Trabajadores no establecidos en el domicilio	Trabajadores establecidos en el domicilio	Trabajadores a domicilio	Trabajadores establecidos en el domicilio	Trabajadores a domicilio
<b>India</b>	13%	31%	63%	27%	8%
<b>México</b>	36%	70%	61%	17%	2%
<b>Sudáfrica</b>	42%	45%	48%	14%	2%
<b>Argentina</b>	41%	61%	58%	13%	1%
<b>Italia</b>	45%	52%	52%	4%	2%
<b>Reino Unido</b>	45%		53%		5%
<b>Estados Unidos</b>	47%	52%	53%	6%	4%

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey, 2018; Sudáfrica, General Household Survey, 2017; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2019; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, cuarto trimestre de 2019; Reino Unido, Labour Force Survey, 2018; Estados Unidos, American Community Survey, 2018.

Mientras que en la India la mayor parte de los trabajadores establecidos en el domicilio son hombres y en Sudáfrica los varones son mayoría tanto entre los trabajadores establecidos en el domicilio como entre los trabajadores a domicilio, en los otros cinco países predominan las mujeres en ambas categorías. Las mujeres de México representan el 70 por ciento de los trabajadores establecidos en el domicilio y las de la India el 63 por ciento de los trabajadores a domicilio. En los siete países, el porcentaje de mujeres aumenta drásticamente cuando se compara el trabajo realizado fuera del hogar con el trabajo basado en el domicilio o el trabajo a domicilio.

En las dos últimas columnas se indica en qué medida las mujeres tienen mayor probabilidad de trabajar establecidas en el domicilio y a domicilio que los hombres, utilizando un modelo estadístico para controlar otras variables como la edad y la educación<sup>25</sup>. Las mujeres ocupadas de la India tienen un 27 por ciento más de probabilidades de trabajar establecidas en el domicilio que los hombres. Las cifras de estas dos últimas columnas muestran que, incluso en las raras situaciones en que los hombres superan a las mujeres en el trabajo basado en el domicilio o en el trabajo a domicilio, la diferencia se explica porque el número de hombres es mayor que el

de mujeres en la población ocupada general por márgenes aún mayores. Los menores efectos de la variable de género se dan en la Argentina, donde las trabajadoras solo tienen el 1 por ciento más de probabilidades de trabajar a domicilio que sus homólogos masculinos.

Evidentemente, las cifras anteriores reflejan los efectos de los roles de género asociados al trabajo de cuidados no remunerado en el hogar. Como se ha señalado anteriormente en el informe, las mujeres realizan el 76 por ciento del trabajo total de cuidados no remunerado en todo el mundo. Por término medio, las mujeres dedican 4 horas y 25 minutos al trabajo de cuidados no remunerado, frente a 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres<sup>26</sup>. Las intensidades de la dedicación masculina a esa labor varían entre países, desde apenas el 9 por ciento del trabajo de cuidados no remunerado en la India hasta el 36 por ciento en el Reino Unido (el 43 por ciento en Suecia). Sin embargo, el hecho de que la carga del trabajo de cuidados no remunerado recaiga predominantemente sobre las mujeres en todo el mundo ha sido un tema central de la bibliografía de género y feminista durante decenios.

Aunque una persona puede tomar la decisión de trabajar desde casa por muchas razones, si ha de asumir también la mayor parte de las tareas del hogar y estas se distribuyen a lo largo del día, trabajar desde casa resulta mucho más atractivo. Además, hay muchas culturas en las que la mujer que trabaja fuera de casa es motivo de vergüenza o deshonra, lo que hace que trabajar desde casa no solo sea más atractivo sino, a veces, la única posibilidad de obtener un empleo remunerado.

Curiosamente, trabajar desde casa no está tan relacionado con la circunstancia de tener hijos pequeños en el hogar. Los mismos modelos estadísticos que mostraban que las mujeres eran mucho más propensas a trabajar desde casa también indican que tener hijos menores de seis años (que no han alcanzado aún la edad de escolarización) afecta a la probabilidad de trabajar desde casa en un orden de magnitud menor que el hecho de ser mujer. Esto invita a pensar que los roles de género que mantienen sutilmente (o de forma no tan sutil) a las mujeres en casa son tan importantes como el volumen real de trabajo de cuidados no remunerado. En otros estudios se ha llegado a la misma conclusión: el volumen real de trabajo de cuidados no remunerado parece influir, sí, pero en menor medida que las normas sociales que vinculan a las mujeres al hogar<sup>27</sup>.

Con todo, hay muchos trabajadores varones establecidos en el domicilio que dedican muchas

horas al trabajo doméstico; es necesario realizar más investigaciones sobre cómo concilian la vida laboral y familiar.

## ¿Se segmenta el mercado con la división del trabajo por géneros?

La interdependencia entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado puede ayudar a explicar los ínfimos ingresos de algunos trabajadores establecidos en el domicilio. En el cuadro 5.2 se constata que los ingresos por hora de los trabajadores a domicilio en la India representan solo la mitad de los ya bajos ingresos de quienes trabajan fuera de casa. No obstante, esos ingresos ínfimos bajos plantean algunas paradojas.

Un ejemplo es el de las elaboradoras de bidis. Entre 1997 y 2010, el número de trabajadoras a domicilio del sector del bidi fue en aumento incluso cuando disminuyó la demanda de este producto a partir de 1998<sup>28</sup>. Esto provocó el estancamiento o incluso la caída de la remuneración de las trabajadoras dedicadas a la elaboración de bidis, al tiempo que los salarios aumentaban de forma notable en el conjunto del país: los salarios de las mujeres crecieron un 20 por ciento de 1993-1994 a 2004-2005 y otro 60 por ciento de 2004-2005 a 2011-2012<sup>29</sup>. Estos aumentos han sido mayores en los sectores no organizados de la economía india. Los salarios de los artesanos (incluidas las elaboradoras de bidis) quedaron algo rezagados con respecto a los de otras ocupaciones, pero aun así aumentaron un 12 por ciento de 1993-1994 a 2004-2005 y luego un 34 por ciento de 2004-2005 a 2011-2012.

La explicación económica habitual de la paradoja de que los ingresos permanezcan estancados en un sector, aunque aumenten rápidamente en otros, es la segmentación. Si no interviniera ningún tipo de segmentación, lo esperable sería que los trabajadores del sector estancado migraran al sector dinámico. ¿Qué puede explicar esta segmentación? En la India los trabajadores no organizados y ocasionales siguen ganando mucho menos que los trabajadores regulares y organizados, a pesar de que sus aumentos salariales fueron mayores. Esto reduce la probabilidad de que la explicación sea la segmentación en el mercado de trabajo fuera del hogar, lo que deja como explicación más probable la segmentación entre el trabajo basado en el domicilio y el trabajo fuera del hogar.



La generación de ingresos **elevó el estatus** de muchas trabajadoras a domicilio a los ojos de sus maridos

©iStock/ hsyncoban

A fin de investigar los orígenes de esta segmentación, se estimaron modelos econométricos para a) la participación en el mercado de trabajo y b) el trabajo desde casa (dado que las mujeres trabajan) de las mujeres adultas. Los resultados muestran que las variables que más dificultan la

participación en el mercado de trabajo –como la pertenencia a un hogar musulmán, la condición de casada y el hecho de tener hijos pequeños– son las mismas que inducen a las mujeres a trabajar desde casa.

► Cuadro 5.8 Regresiones probit para mujeres adultas (India)

Variable	Participación en la población activa		Trabajo desde casa	
	Número de observaciones = 154 476		Número de observaciones = 22 452	
	Coefficiente	Valor de p	Coefficiente	Valor de p
Hindú	-0,145	0%	0,048	20%
Islam	-0,458	0%	0,870	0%
Casada	-0,078	0%	0,170	0%
Número de hijos pequeños	-0,153	0%	0,006	72%
Educación	0,001	46%	-0,003	10%
Edad	0,000	57%	0,000	81%
Constante	-0,820	0%	-1,186	0%

Fuente: India, Periodic Labour Force Survey, 2018.

Estos resultados indican de forma inequívoca que las normas culturales segmentan el mercado de trabajo. Muchas mujeres no pueden trabajar fuera de casa porque su religión lo impide, porque tienen hijos pequeños o porque están casadas. Esto significa que no pueden acceder al próspero mercado de trabajo. Pueden verlo desde la ventana, pero no pueden recoger sus frutos. Confinadas en sus casas por las normas

culturales, han de conformarse con el trabajo a domicilio. Los empleadores e intermediarios son conscientes de ello y, a sabiendas de que esas trabajadoras a domicilio no tienen capacidad de elección, les ofrecen ingresos de supervivencia.

Cabe realizar el mismo análisis en el Brasil, donde los cristianos evangélicos se consideran el grupo con los valores más tradicionales.

► **Cuadro 5.9 Regresiones probit para mujeres adultas (Brasil)**

Variable	Participación en la población activa		Trabajo desde casa	
	Número de observaciones = 725 231		Número de observaciones = 349 164	
	Coefficiente	Valor de p	Coefficiente	Valor de p
<b>Educación</b>	0,074	0%	-0,021	0%
<b>Edad</b>	0,100	0%	-0,021	0%
<b>Edad al cuadrado</b>	-0,001	0%	0,000	0%
<b>Evangélica</b>	-0,059	0%	0,069	0%
<b>Otra religión</b>	-0,021	3,5%	0,020	16,8%
<b>Hijos pequeños</b>	-0,232	0%	0,069	0%
<b>Constante</b>	-1,993	0%	-0,614	0%

**Nota:** La categoría de religión omitida es la católica; «Otra religión» incluye las confesiones espiritualista, musulmana, judía y afrobrasileña, entre otras.

**Fuente:** Brasil, censo demográfico urbano del estado de Minas Gerais (2010).

Los resultados de la participación laboral femenina y del trabajo a domicilio en el Brasil coinciden con los de la India. Todas las variables cambian de signo de un modelo estadístico a otro y la afiliación religiosa tradicional (cristiana evangélica) lleva a las mujeres a trabajar menos o a trabajar desde casa si están ocupadas. Sin embargo, la penalización del trabajo a domicilio en el Brasil es solo del 11 por ciento, frente al 42 por ciento en la India. Esto demuestra que las normas culturales que segmentan el mercado de trabajo femenino no son suficientes por sí solas para determinar

los bajos niveles salariales. Una estructura de mercado con empresas preparadas y capaces de aprovechar esta segmentación es también una condición necesaria que se cumple en la India, pero no en el Brasil.

Islam y Kotikula interpretan en esta misma línea la repercusión de las normas culturales en la ubicación del trabajo a partir de un análisis en el que modelan las tres situaciones laborales de las mujeres adultas de Bangladesh, a saber: permanecer desocupadas, trabajar desde casa

y trabajar fuera de casa. Seguidamente, analizan qué factores inducen a las mujeres a trabajar desde casa entre 2003 y 2015<sup>30</sup>. Su sorprendente conclusión es que «el aumento de la riqueza de los hogares de Bangladesh es la principal razón por la que las mujeres deciden trabajar desde casa». Su interpretación es que a medida que «los hogares de Bangladesh se enriquecen, las normas tradicionales que obligan a las mujeres a permanecer en un régimen de ‘purdah’ o reclusión reaparecen en la sociedad».

Conviene señalar que la religión es solo uno de los factores determinantes de las normas culturales que mantienen a las mujeres en casa. La generación a la que pertenecen las mujeres y sus maridos, su nivel educativo, el lugar de residencia en zonas rurales o incluso su afiliación política también pueden incidir en esas normas sociales.

Además, las normas culturales que afectan al trabajo de las mujeres pueden manifestarse también fuera del hogar. En algunos estudios se ha observado que, según el contexto, las fábricas no aceptan a las mujeres casadas como trabajadoras o allí pueden ser sometidas a acoso o intimidación si se considera que trascienden los límites culturales. Un marido progresista no mitiga necesariamente todos los males derivados de los roles de género.

Gran parte de los estudios de casos apuntan en esta misma dirección. Una trabajadora de la confección de 26 años que reside cerca de Shahjahanpur, en la India, lo expresa claramente:

«En nuestra cultura, las mujeres no pueden salir de casa. ¿Qué otra cosa puedo hacer sino este trabajo?»<sup>31</sup>.

En la misma línea se expresa una trabajadora de la confección de Estambul:

«¿Cómo podría salir a trabajar? Tengo dos hijos pequeños y mi marido trabaja todo el día y vuelve tarde por la noche. No tengo a nadie de mi familia que pueda cuidar de mis hijos mientras yo trabajo. La familia de mi marido está lejos de donde vivimos ahora. Así que trabajo a destajo y cuido de mis hijos al mismo tiempo. Vivimos en un piso de una sola habitación que se ha transformado en una especie de almacén o *dükkan* (tienda), así que es complicado que un familiar esté con nosotros para cuidar de mis hijos»<sup>32</sup>.

En un estudio sobre las mujeres musulmanas en Turquía se concluye lo siguiente: «En Estambul, la comunidad considera que las actividades lucrativas que realizan las mujeres a domicilio, combinadas con el trabajo más tradicional del cuidado del hogar y la maternidad, son la expresión de su identidad como mujeres musulmanas ‘buenas’ y trabajadoras. Cuando las mujeres reafirman su identidad de género en aras de su seguridad financiera y de su integración en los barrios de ingresos bajos, proporcionan un factor trabajo de bajo costo para la producción en el mercado mundial»<sup>33</sup>. Lo mismo puede ocurrir con las mujeres de ingresos bajos de otras confesiones y en otros países.

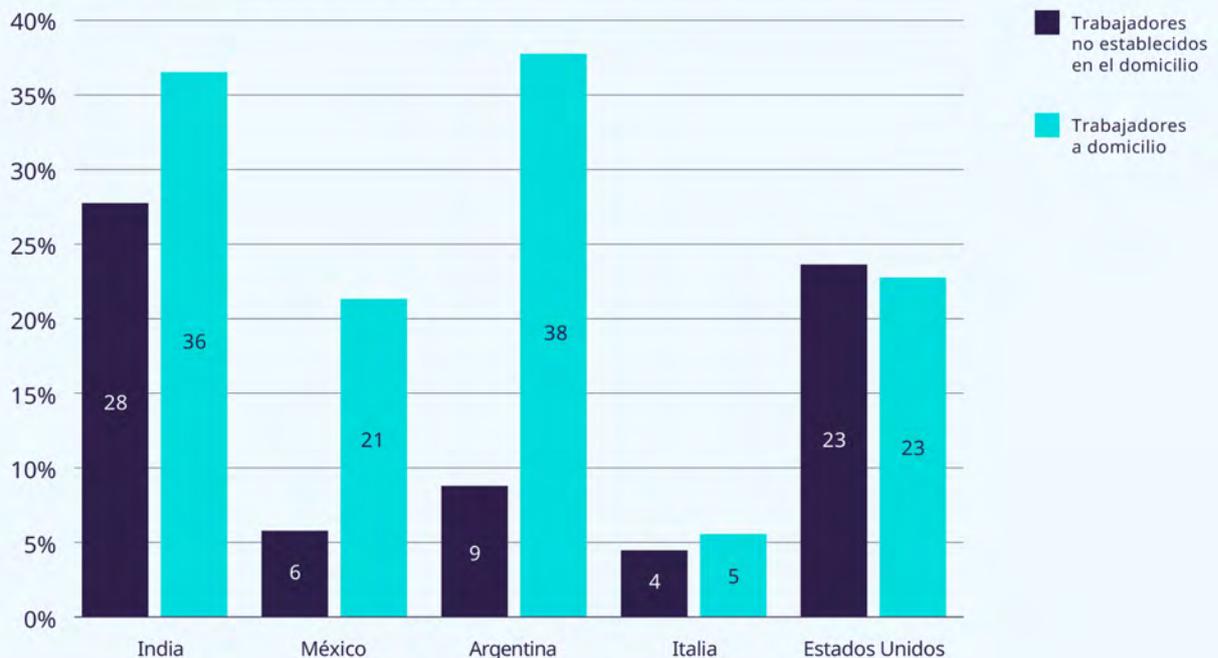
## Brechas salariales en el trabajo a domicilio

Cuando se plantea la cuestión de las relaciones de género y los mercados de trabajo, inmediatamente viene a la mente la brecha salarial. En el gráfico 5.5 se muestra la brecha salarial tras controlar las variables de nivel educativo, edad y categoría ocupacional al nivel de los grandes grupos (un solo dígito). Como ocurre con otros parámetros analizados en este capítulo, los resultados

dependen en gran medida del nivel de ingresos del país. En los Estados Unidos e Italia, que son países de ingresos altos, la penalización salarial por ser mujer es más o menos la misma entre los trabajadores a domicilio que entre los asalariados que trabajan fuera de casa. En cambio, cuando se trata de economías de ingresos bajos o medianos como la India, México y la Argentina, la brecha salarial de género es mayor (o mucho mayor) entre los trabajadores a domicilio. Por lo que respecta a los asalariados no establecidos en el domicilio, las diferencias salariales aquí expuestas coinciden

► Gráfico 5.5. Brecha salarial de género entre asalariados, por lugar de trabajo

### Promedio de horas semanales de trabajo



**Nota:** La brecha salarial se estimó mediante una ecuación de ingresos en la que se estimó una variable indicadora «mujer» basada en la edad, el nivel educativo y la ocupación al nivel de un dígito. Las cifras del gráfico 5.5 se calculan mediante la siguiente fórmula:  $1 - e^{(mujer)}$ , donde *mujer* es el coeficiente de la variable indicadora que tiene el valor 0 cuando la persona es hombre y 1 cuando es mujer.

**Fuentes:** India, Periodic Labour Force Survey, 2018; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2019; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, cuarto trimestre de 2019; Estados Unidos, American Community Survey, 2018.

aproximadamente con las documentadas en la bibliografía. La excepción está en los Estados Unidos, donde la mayor parte de la bibliografía señala diferencias salariales cercanas al 15 por ciento, aunque algunas estimaciones se acercan más al 23 por ciento, que es el resultado obtenido aquí<sup>34</sup>.

Aunque se utilizaron controles de ocupación en la estimación, la diferencia entre los dos tipos de países se debe probablemente a las características del perfil del trabajo a domicilio. En la India y México el trabajo a domicilio está dominado por los trabajadores industriales, mientras que en Italia y los Estados Unidos prevalecen las ocupaciones directivas o técnicas en las que las diferencias de género no son necesariamente menores, sino que pueden ser las mismas para los trabajadores a domicilio y los que trabajan fuera de casa.

### **¿Se alteran las relaciones de género con los ingresos del mercado de trabajos?**

La interdependencia entre el ámbito familiar y el mercado de trabajo apunta también en sentido contrario. Las mismas normas culturales que confinan a las mujeres en el hogar también pueden flexibilizarse gracias al trabajo a domicilio y a los ingresos que lleva aparejados.

Según un estudio realizado en el estado indio de Kerala<sup>35</sup>, muchas de las mujeres adquieren influencia y un mayor estatus en la familia gracias a su contribución en metálico a la economía doméstica. En la India, el 36 por ciento de las trabajadoras a domicilio que participaron en una encuesta afirmaron que la aceptación de trabajo subcontratado remunerado había aumentado su poder de decisión en el hogar, y este efecto era mayor entre las mujeres casadas: el 38 por ciento de las trabajadoras a domicilio afirmaron que ellas decidían qué necesidades familiares se iban a satisfacer con sus ingresos<sup>36</sup>. Sin embargo, en lo que respecta a los roles de género en el hogar –quién se encarga de la cocina, la limpieza y el cuidado de los niños– la encuesta mostró que la aceptación de un trabajo remunerado influía poco. Los hombres rara vez se hacían cargo de esas tareas cuando sus esposas se dedicaban al trabajo a domicilio asalariado<sup>37</sup>. Por lo tanto, el aumento de la influencia se produjo a costa de una ampliación de las horas de trabajo.

La reconfiguración de las relaciones de género también se produce en los países de ingresos altos. Jennifer, una inmigrante sudasiática que trabaja en la producción textil desde su hogar en el Canadá, afirma que:

«Al principio mi marido nunca me tomaba en serio. Pensaba que era algo temporal. Pero yo voy en serio; trabajo y contribuyo como sea a los ingresos familiares. Se lo dije»<sup>38</sup>.

Lamentablemente, el aumento de la influencia y el estatus dentro de la familia como resultado del trabajo a domicilio no es un fenómeno universal. Las trabajadoras a domicilio del Pakistán declararon que sus familias eran tan pobres que, en general, las mujeres no podían ahorrar nada de sus salarios y el trabajo subcontratado se basaba en estereotipos y jerarquías de género ya establecidos. En cambio, el trabajo a domicilio las obligaba a tener una jornada laboral muy larga, ya que seguían ocupándose del trabajo reproductivo no remunerado<sup>39</sup>. Las mujeres que trabajaban a domicilio decían que la dedicación al trabajo asalariado no era una estrategia de empoderamiento sino de simple supervivencia.

Otro de los obstáculos que impiden la transformación de los roles de género en un sentido positivo mediante el trabajo a domicilio es que el tipo de tareas realizadas puede consolidar la división del trabajo entre hombres y mujeres. La preparación para el futuro trabajo a domicilio está integrada en la educación que reciben las niñas turcas: las habilidades de bordado, punto, costura, ganchillo y confección se conocen como *elişi* y se aprenden en la infancia. Hacer *elişi* siempre ha sido la principal fuente de ingresos en efectivo para las mujeres de rentas bajas y una vía de acceso al mercado de trabajo<sup>40</sup>, pero estas habilidades siguen otorgando una posición social baja. Como explica la historiadora del trabajo, Eileen Boris: «La combinación de trabajo a domicilio y trabajo doméstico era un círculo vicioso que perfeccionaba determinadas habilidades en detrimento de otras, lo que afianzaba la creencia de que las mujeres eran excelentes trabajadoras manuales, ideales para las tareas domésticas»<sup>41</sup>.

A veces el marido se apropia de los ingresos de su esposa. En Yogyakarta (Indonesia), solo el 72 por ciento de las encuestadas declararon que se las remuneraba directamente a ellas por su trabajo doméstico, mientras que el resto indicaron que sus cónyuges u otros miembros de la familia percibían los pagos. Aunque se trata de una práctica poco común, es un indicador de que no es una cuestión sin importancia quién es la persona que percibe realmente el salario del trabajo a domicilio.

Por último, pueden producirse cambios no deseados en la forma en que los maridos administran los gastos del hogar. Según se observó en un estudio de Ghana, la generación de ingresos elevó el estatus de muchas trabajadoras a domicilio a los ojos de sus maridos, y algunas dijeron que sus maridos habían empezado a dirigirse a ellas como «señora» en lugar de usar simplemente el nombre de pila. Algunas afirmaron que sus maridos habían empezado a realizar tareas domésticas en reconocimiento del hecho de que sus esposas estaban ocupadas con actividades asalariadas. Sin embargo, algunas de las encuestadas también declararon que sus maridos habían dejado de contribuir económicamente a la economía del hogar y se guardaban sus ingresos para sí, dejando los gastos del hogar a cargo de la esposa<sup>42</sup>.

No obstante, parece que, en general, a los trabajadores a domicilio les atrae la idea de ganar su propio dinero desde casa. En una encuesta realizada por la OIT a mujeres que se ocupaban a tiempo completo de las tareas del hogar en Sri Lanka, el 98 por ciento de las encuestadas respondieron que la posibilidad de trabajar desde casa les permitiría incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo<sup>43</sup>. Los trabajadores con discapacidad, que se establecen en casa no tanto por el peso de las normas culturales cuanto por la inadecuación de las infraestructuras y por su propia discapacidad, también encuentran en el trabajo a domicilio oportunidades que no se les brindan fuera de casa.

En conclusión, los ingresos procedentes del trabajo a domicilio pueden potenciar la autonomía y el poder de negociación de las mujeres en el hogar, siempre dentro de los límites establecidos por la cultura y las condiciones económicas.

## Compaginar el trabajo remunerado con el no remunerado

Los estudios sobre el uso del tiempo indican que las horas a las que se empieza y se termina la jornada laboral divergen mucho entre los trabajadores a domicilio, lo cual constituye uno de los principales aspectos positivos de esta modalidad laboral: el control sobre el propio horario.

Si se comparan los horarios de trabajo de los hombres y las mujeres que trabajan a domicilio, los resultados muestran un previsible sesgo de género. La contribución de los hombres a las tareas del hogar representa el 2,4 por ciento de su tiempo, mientras que las mujeres dedican el 32,7 por ciento del suyo a esas tareas. Las mujeres suelen dedicar menos horas (el 18,6 por ciento de su jornada) al trabajo remunerado establecido en el domicilio que los hombres (el 27,6 por ciento de su jornada). El resultado es que el total de horas dedicadas por las mujeres al trabajo de cuidados remunerado y no remunerado asciende al 50 por ciento de su tiempo, frente al 30 por ciento en el caso de los hombres.

Equilibrar la demanda de producción con el trabajo de cuidados y las responsabilidades domésticas no es tarea fácil, ya se trate de trabajadores industriales a domicilio o de teletrabajadores muy calificados. En un estudio sobre los trabajadores industriales a domicilio en la India se constató que las mujeres tenían dificultades para ocuparse de las tareas domésticas en los momentos de mayor producción, y que recibían poco apoyo o comprensión de sus maridos<sup>44</sup>. Muchas mujeres (y algunos hombres) recurren al teletrabajo como medio para conciliar mejor el trabajo con las responsabilidades familiares. Aunque la bibliografía especializada pone de relieve algunas ventajas de esta modalidad de trabajo, también hay desventajas como la prolongación de la jornada laboral y las interferencias con el trabajo remunerado (véase el recuadro 5.1). Las conclusiones preliminares del experimento de teletrabajo con motivo de la pandemia de COVID-19 indican que las consecuencias son desiguales, pues las mujeres asumieron una mayor proporción de tareas domésticas y de cuidado que los hombres entre las parejas que sustituyeron el trabajo presencial por el teletrabajo durante la crisis<sup>45</sup>.



Los teletrabajadores dicen que son más productivos porque **no sufren interrupciones** de sus colegas y no se ven obligados a asistir a reuniones informales

### ► Recuadro 5.1 La COVID-19 y el teletrabajo

Desde que se acuñó el término en la década de los setenta, el teletrabajo o trabajo a distancia suscitó grandes expectativas de que cambiaría el mundo del trabajo y la naturaleza del entorno urbano. Sin embargo, pocas de esas expectativas se han cumplido. Aunque el número de teletrabajadores ha ido en aumento a lo largo de los decenios, tanto en Europa como en los Estados Unidos la proporción de trabajadores en esa modalidad laboral se mantuvo en valores de un solo dígito<sup>46</sup> hasta la irrupción de la pandemia de COVID-19. Las cifras de teletrabajo tras la pandemia oscilan entre el 13 por ciento de los trabajadores en el Brasil, más del 33 por ciento en Europa<sup>47</sup> y cerca del 50 por ciento en los Estados Unidos<sup>48</sup>. Desde marzo de 2020, el teletrabajo se ha convertido en una realidad de la noche a la mañana para innumerables trabajadores, sobre todo en los países de ingresos altos.

Aunque existe un corpus bibliográfico bastante amplio sobre el teletrabajo y sus consecuencias para los trabajadores, el efecto general sobre la salud no es bien conocido ni es objeto de consenso en la comunidad científica<sup>49</sup>.

Los teletrabajadores dicen tener una mayor influencia en la organización de su jornada y más horas totales a su disposición, ya que no pierden tiempo en desplazamientos. Utilizan esta ventaja de tiempo para ampliar su jornada laboral, hacer recados durante las horas de menor actividad, hacer ejercicio o pasar más tiempo con la familia. Los teletrabajadores suelen estar más animados y satisfechos con su trabajo, pero esto puede ser un sesgo de selección y no un efecto del teletrabajo en sí.

El lado negativo de la flexibilidad es el «presentismo»<sup>50</sup>, es decir, la frontera difusa entre el trabajo y la vida privada. Los teletrabajadores tienden a trabajar muchas horas seguidas y sienten que deben estar siempre de guardia. Los desplazamientos no solo suponen una pérdida de tiempo en el transporte, sino también un ritual para delimitar el tiempo de oficina respecto del tiempo doméstico y personal. Los teletrabajadores van directamente de la mesa del desayuno a la de trabajo (y en muchos casos son la misma), lo que puede provocar estrés y sobrecarga laboral. El presentismo y la flexibilidad laboral son dos caras de la misma moneda.

Los teletrabajadores dicen que son más productivos porque no sufren interrupciones de sus colegas y no se ven obligados a asistir a reuniones informales. Sin embargo, padecen otras consecuencias

negativas como las largas horas de trabajo frente al ordenador, una postura estática y constreñida, movimientos repetitivos y, con el tiempo, el desarrollo de problemas musculoesqueléticos en el cuello, los hombros, las muñecas, las manos y la región lumbar.

Otra ventaja que mencionan los teletrabajadores es que evitan las interacciones humanas indeseables, como las maniobras políticas del entorno de trabajo, que tienen que ver con el acceso al poder. Puede que los teletrabajadores prefieran centrarse en el rendimiento y preocuparse menos por esos movimientos estratégicos. Por otro lado, las consecuencias negativas pueden ser el aislamiento social que supone pasar muchas horas en soledad sin interacción social, junto a la pérdida de oportunidades de promoción al no participar en la competencia por el poder.

En los estudios empíricos se documentan efectos positivos y negativos, pero se han realizado pocos análisis convincentes de costos y beneficios<sup>51</sup>. No obstante, cabe suponer que si el trabajador elige libremente el teletrabajo, los beneficios superan a los costos.

Todo lo anterior, por supuesto, se aplica a un mundo en el que las personas deciden trabajar desde casa. La pandemia de COVID-19 ha creado una nueva realidad: por cada teletrabajador voluntario, cinco o seis trabajan desde casa porque no tienen elección. Puede que estos teletrabajadores involuntarios tuvieran la vida perfectamente adaptada al trabajo en una oficina; puede que carezcan de espacios de trabajo adecuados en sus hogares; puede que hayan tenido que cuidar de sus hijos las 24 horas del día debido al cierre de las escuelas; y puede que sufran de ansiedad por la posible pérdida del empleo. Concurren circunstancias totalmente diferentes a las de los teletrabajadores voluntarios del mundo anterior a la COVID-19.

De la investigación preliminar sobre el teletrabajo desde marzo de 2020 se desprenden algunas conclusiones previsibles y otras sorprendentes. La mayor incidencia del teletrabajo obedece a la estructura industrial y ocupacional de la economía antes que a la intensidad de la pandemia<sup>52</sup>. Los datos estatales de los Estados Unidos indican que, aunque las tasas de infección por COVID-19 predicen el aumento del teletrabajo, esta tendencia ha sido más intensa en los estados con un mayor número de personas en puestos directivos, profesionales y afines, donde los casos de despido o

suspensión temporal de empleo han sido menos frecuentes. Tanto los datos de los Estados Unidos como los de Europa muestran una relación inversa entre el porcentaje de teletrabajadores y las tasas de desempleo, pero el efecto es más acusado en Europa que en los Estados Unidos<sup>53</sup>.

Los directivos están satisfechos con el teletrabajo. Según una encuesta realizada por ClearlyRated, un programa de encuestas de satisfacción en línea utilizado por las empresas, el 56 por ciento de los responsables de contratación consideraban que el cambio al trabajo a distancia como resultado de la pandemia había ido mejor de lo esperado, el 33 por ciento opinaban que la productividad había aumentado gracias al trabajo a distancia y el 62 por ciento afirmaron que su plantilla haría un mayor uso del trabajo a distancia en el futuro<sup>54</sup>. Por lo tanto, incluso el teletrabajo involuntario y a todas luces improvisado parece haber propiciado en general una mayor productividad y una reducción de costos.

Lamentablemente, los asalariados no comparten del todo esta visión tan halagüeña. La Encuesta europea sobre calidad de vida indica que la satisfacción vital, la felicidad y el optimismo están por debajo de los niveles habituales, lo que probablemente se deba a que se está pasando por una pandemia y una recesión económica sin precedentes. Además, el 27 por ciento de los que trabajan desde casa como consecuencia de la pandemia afirman que dedican parte de su tiempo libre a la actividad laboral para satisfacer las exigencias del trabajo. Casi el 25 por ciento de los trabajadores que viven con hijos menores de 12 años declaran tener dificultades para concentrarse en el trabajo, frente al 5 por ciento de los hogares sin hijos y el 7 por ciento de los hogares con hijos de 12 a 17 años<sup>55</sup>. Según una encuesta realizada en el Reino Unido, el 33 por ciento de los encuestados que trabajaban desde casa consideraban que no podían trabajar bien mientras intentaban educar a sus hijos en casa, y el 34 por ciento consideraban que no atendían adecuadamente sus responsabilidades parentales debido a la carga de trabajo<sup>56</sup>. Por último, una encuesta realizada entre quienes recurrieron al teletrabajo durante la pandemia en los Estados Unidos indica que el 35 por ciento del tiempo que se ahorran al no tener que desplazarse se destinaba sobre todo a trabajar más en su empleo principal, antes que al cuidado de los niños y al ejercicio físico en común<sup>57</sup>.

En las entrevistas cualitativas realizadas durante la COVID-19, los teletrabajadores coyunturales declararon que echaban de menos la interacción social cotidiana con los compañeros de trabajo, las conversaciones informales en las pausas para el café y las bromas con los compañeros. Estos teletrabajadores destacaron asimismo la disolución de los límites entre la vida laboral y la vida personal. Se volvieron difusos los límites temporales entre las horas de trabajo y las de ocio durante la jornada laboral, los límites espaciales entre el lugar de trabajo y el hogar, y los límites entre los días de trabajo y los fines de semana, lo que dio lugar al presentismo. En palabras de un teletrabajador:

«Es muy fácil sentarse a trabajar sin más. Antes del almuerzo suelo decidir dónde voy a comer, pero ahora simplemente me siento en la mesa de la cocina a trabajar y, cuando llega la hora de comer a las 12.30, me doy cuenta de que he estado todo el tiempo ahí sentado. Eso nunca ocurriría en el trabajo»<sup>58</sup>.

Por otro lado, los participantes manifestaron un grado considerable de satisfacción por tener un mayor control sobre la estructuración de la jornada y, en general, no se mostraron contrarios al teletrabajo:

«Espero que haya más gente que opine como yo y que la sociedad saque en limpio de todo esto que el trabajo desde casa funciona muy bien, que haya más confianza en que vas a realizar tus tareas laborales y que la gente en adelante tenga aún más libertad para trabajar desde casa si le conviene»<sup>59</sup>.

Conviene señalar que los resultados acerca de los efectos del teletrabajo en las empresas y los trabajadores son todavía preliminares y requieren ulteriores investigaciones. No obstante, los datos disponibles parecen indicar que, en general, los empleadores están más satisfechos con el teletrabajo que sus trabajadores. Esto puede deberse, en parte, a las bajas expectativas iniciales de los empleadores y a la inquietud de los trabajadores por el confinamiento y por el futuro. Aun así, cabe predecir que la pandemia de COVID-19 tendrá como uno de sus efectos duraderos un aumento del teletrabajo.

## ► 5.5 El trabajo basado en el domicilio y el trabajo infantil

**Uno de los peligros evidentes del trabajo basado en el domicilio y del trabajo a domicilio es la utilización de los niños del hogar en el proceso de producción.**

Dado que la producción tiene lugar en un espacio privado, al que la inspección de trabajo no puede acceder fácilmente, y debido a la falta de una delimitación clara entre el trabajo de cuidados y el trabajo productivo, es muy difícil establecer y hacer cumplir restricciones al trabajo de los niños cuando hay trabajadores a domicilio en el hogar. Aunque el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la OIT son inequívocos en cuanto a la necesidad de establecer una edad mínima para trabajar, y ambos disponen que los niños deben ser protegidos de los trabajos peligrosos, no se delimita con claridad lo que constituye un trabajo admisible para los menores de 15 años.

En algunos países, cuando alguno de los miembros adultos del hogar con hijos trabaja establecido en el domicilio, los niños de ese hogar tienen más probabilidades de realizar trabajo infantil que los niños que no se encuentran en esa situación, según se observa en el gráfico 2.14 (véase el capítulo 2). El cuadro 5.10 es un intento de analizar con mayor profundidad el trabajo infantil en la India y México, comparando la magnitud de los diversos factores asociados al trabajo infantil. No cabe establecer una clara relación de causalidad en la interpretación de los resultados. Por ejemplo, la escolarización es tanto una consecuencia como una causa de no trabajar. El objetivo principal es mostrar la magnitud de la asociación entre el trabajo a domicilio y el trabajo infantil.

©OIT



► Cuadro 5.10 Probit del trabajo infantil (India y México)

	India		México	
<b>Número de observaciones</b>		72 557		26 831
<b>Razón de verosimilitud</b>	$\chi^2(7)$	175,18	$\chi^2(7)$	29315,12
<b>Variable</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Valor de p</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Valor de p</b>
<b>Trabajadores independientes establecidos en el domicilio en el hogar</b>	0.512	1%	0.260	0%
<b>Trabajo a domicilio en el hogar</b>	0.793	4%	1.075	0%
<b>Niños escolarizados</b>	-1.516	0%	-0.921	0%
<b>Años de educación de la madre</b>	0.010	61%	-0.009	0%
<b>Años de educación del padre</b>	-0.043	0%	-0.005	7%
<b>Edad</b>	0.178	0%	2.528	0%
<b>Ubicación (urbana como base)</b>				
Rural (India)	0.013	91%		
Ciudad mediana (México)			0.037	43%
Ciudad pequeña (México)			0.218	0%
Rural (México)			0.450	0%
<b>Constante</b>	-3.749	0%	-32.937	0%

**Nota:** El concepto de trabajo infantil se basa de manera imperfecta en la definición jurídica de cada país. En México el trabajo infantil se define como el trabajo realizado por niños menores de 15 años, pero se prohíbe también el trabajo peligroso o degradante para los adolescentes de 15 a 18 años. En la India se considera trabajo infantil el realizado por niños menores de 14 años, y se prohíbe el trabajo peligroso o degradante para los niños de 14 a 18 años. Por limitaciones de tiempo y debido también a la falta de consenso sobre qué ocupaciones constituyen un trabajo peligroso o degradante, este aspecto no se programó en el análisis.

**Fuente:** India, Periodic Labour Force Survey; and Mexico, National Labour and Occupational Survey.

Se utilizan dos tipos de variables del trabajo basado en el domicilio. La primera es el trabajo basado en el domicilio de los trabajadores independientes y la segunda es el trabajo basado en el domicilio de los trabajadores a domicilio. Se reclassificó a los probables trabajadores a domicilio aplicando los métodos explicados en el capítulo 2. La definición de trabajo infantil utilizada fue la definición jurídica de cada país.

Los resultados son significativos. En la India, la magnitud del efecto de la presencia de trabajadores a domicilio en el hogar sobre el trabajo infantil es la misma que diez años adicionales de educación de los padres, aunque en la dirección

opuesta. Tener un trabajador a domicilio en el hogar incrementa dos veces más la probabilidad de que el niño trabaje en comparación con el traslado de una ubicación totalmente urbana a una rural en México.

Evidentemente, es necesario estudiar más a fondo la relación entre el trabajo infantil y el trabajo a domicilio. Estos solo son resultados descriptivos que deben interpretarse con cautela. Señalan de forma inequívoca que el trabajo basado en el domicilio –en particular el trabajo a domicilio– aumenta significativa y sustancialmente el riesgo de trabajo infantil.

## ► 5.6 Protección social

**El Estado puede proporcionar una cobertura de protección social en el marco de regímenes contributivos (normalmente financiados con las cotizaciones de los empleadores o los trabajadores), regímenes no contributivos (normalmente financiados con los impuestos generales) o una combinación de ambos.**

Estado puede proporcionar una cobertura de protección social en el marco de regímenes contributivos (normalmente financiados con las cotizaciones de los empleadores o los trabajadores), regímenes no contributivos (normalmente financiados con los impuestos generales) o una combinación de ambos.

El Convenio núm. 177 establece que los trabajadores a domicilio, tengan o no la condición de asalariados formalmente reconocida, están amparados por el derecho a la seguridad social en igualdad de trato respecto de los demás trabajadores. Sin embargo, en la práctica han estado históricamente excluidos de dicha protección, ya sea debido a un marco jurídico que excluye tácita o expresamente a los trabajadores a domicilio o, más a menudo, porque la legislación vigente no se aplica. Esto significa que la seguridad social, incluidas las pensiones, la asistencia sanitaria, la protección de la maternidad, las prestaciones por enfermedad, las prestaciones por discapacidad, la protección contra los accidentes de trabajo y la protección contra el desempleo, es limitada para los trabajadores a domicilio, lo que generalmente agrava aún más su situación laboral, ya de por sí precaria.

En algunos países se ha mejorado la protección social de los trabajadores a domicilio ampliando a este colectivo la cobertura de la seguridad social y otras protecciones jurídicas. Además, los trabajadores a domicilio pueden beneficiarse de los regímenes no contributivos, como las prestaciones universales por hijos o las pensiones sociales, o de los regímenes de prestaciones de asistencia social sujetas a la comprobación de los recursos y destinadas a los hogares pobres<sup>60</sup>. A continuación, se detallan algunos ejemplos, pero todavía se dista mucho de

haber alcanzado una cobertura adecuada de los trabajadores a domicilio.

La India es uno de los países con una mayor historia de organización de los trabajadores a domicilio y de presión de las ONG, las asociaciones de trabajadores a domicilio y trabajadores independientes y los sindicatos tradicionales para ampliar los derechos sociales a los trabajadores a domicilio. En consecuencia, los trabajadores a domicilio gozan de diferentes grados de protección social. Los trabajadores a domicilio del sector del bidi tienen derecho a la protección social en virtud de las leyes del bidi de finales de la década de los sesenta, que obligaban a sus empleadores a emitir tarjetas de identificación para facilitar la percepción de prestaciones sociales. En general, la aplicación resultó ineficaz y la responsabilidad de la emisión de tarjetas se trasladó a la Organización de Bienestar Laboral, dependiente del Gobierno. Sin embargo, la aplicación se ha descentralizado a los estados y la cobertura dista mucho de ser universal. La Comisión Parlamentaria Permanente sobre el Bienestar de los Trabajadores del Bidi señaló que, debido a la cadena de subcontratación, la mayoría de los trabajadores del bidi seguían sin estar registrados y, por lo tanto, no tenían derecho a protección social, a pesar de que el 75 por ciento de ellos padecen enfermedades relacionadas con el trabajo. La Comisión recomendó que se realizara un censo de las empresas manufactureras de bidi, pero nunca se ha hecho. Según la Comisión, existen dificultades de acceso incluso para los trabajadores registrados, debido a la carencia de instalaciones<sup>61</sup>.

En Tailandia, donde los trabajadores a domicilio representan alrededor del 12 por ciento del empleo urbano total, del cual casi el 75 por ciento es informal, desde 2011 el

Gobierno ha puesto en marcha programas que amplían la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal, pero con algunas limitaciones. No todos los trabajadores conocen estos programas; los regímenes de seguridad social están limitados a algunos trabajadores; y la mayoría de los trabajadores a domicilio en Tailandia se clasifican como independientes o trabajadores familiares auxiliares y, por lo tanto, no están cubiertos por la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio<sup>62</sup>.

En varios países, los trabajadores a domicilio pueden acceder a la protección social en el marco de regímenes universales. Sin embargo, incluso los sistemas de protección social que teóricamente son universales a menudo se basan en relaciones laborales tradicionales que los hacen poco accesibles para los trabajadores a domicilio. En Dinamarca, por ejemplo, los trabajadores independientes combinan la condición de «asalariados» con la de contratistas independientes, y solo los ingresos obtenidos por cuenta ajena computan a efectos de compensación salarial si el trabajador se enferma<sup>63</sup>.

En Filipinas<sup>64</sup>, los trabajadores a domicilio solo están cubiertos por los sistemas nacionales de seguridad social y seguro médico si los empleadores registran efectivamente a sus trabajadores, cosa que en muchos casos no hacen<sup>65</sup>. El resto de los trabajadores tienen que costearse la cobertura voluntaria, a menos que les asista la protección en el marco de un programa patrocinado por el Gobierno, como sucede en el caso de la población indígena, o en el marco del programa de transferencias monetarias condicionadas. De los 85 trabajadores a domicilio entrevistados para un estudio encargado por la OIT en 2019, solo el 22 por ciento estaba cubierto por el sistema nacional de seguridad social, generalmente por el cónyuge, los padres o los hijos; una proporción mayor (el 60 por ciento) estaba cubierta por PhilHealth (el sistema nacional de seguro de salud); el resto tenía cobertura estatal en el marco de un programa de transferencias monetarias condicionadas u otros regímenes. Para hacer frente a las necesidades de emergencia y, en algunos casos, para llegar a fin de mes, los trabajadores a domicilio de Filipinas suelen recurrir a los planes de microcrédito locales y a los servicios de usureros<sup>66</sup>. Más de la mitad de los trabajadores a domicilio en línea que respondieron a la encuesta de la OIT eran miembros voluntarios y de pago del Sistema de Seguridad Social (el sistema estatal de seguro nacional para los trabajadores del sector privado) y del PhilHealth (el sistema estatal de seguro de

salud)<sup>67</sup>. En febrero de 2019 se aprobó la Ley de Asistencia Sanitaria Universal que da cobertura a todos los ciudadanos filipinos, pero aún no se ha aplicado.

En algunos países de ingresos bajos y medianos, la seguridad social es precaria para todos los trabajadores. En Ghana la mayoría de los trabajadores a domicilio, incluidos los del sector formal, carecen de prestaciones, licencias remuneradas, disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y pensiones<sup>68</sup>.

En las entrevistas algunos trabajadores a domicilio se muestran preocupados por el futuro, mientras que a otros no les preocupa en absoluto. Estas diferencias posiblemente se deban a la generosidad relativa de los regímenes no contributivos en cada país y al nivel de ingresos. En palabras de un trabajador independiente ucraniano: «Todo el mundo cobrará la pensión estatal mínima. Es un axioma. Si no es así, la clase trabajadora protestará»<sup>69</sup>.

Otros trabajadores a domicilio están bastante preocupados por el futuro, pero no tienen planes inmediatos para afrontar el problema. Un trabajador turco del sector de las TIC establecido en el domicilio lo explica claramente:

«El mayor problema de los trabajadores independientes es trabajar sin contrato y sin seguridad social. Pagar la seguridad social por mi cuenta es muy caro; no puedo permitírmelo. De momento solo pago las primas de mi seguro médico... ¡No sé qué haré cuando tenga 65 años! Empiezo a preocuparme por la seguridad de mi vejez, ya que de momento no tengo ningún plan para hacer frente a esta cuestión»<sup>70</sup>.

El trabajo a domicilio de la esposa en muchos casos forma parte de una estrategia de ingresos del hogar en la que la informalidad y la falta de seguridad social no se perciben como un problema, porque la mujer en su condición de dependiente cuenta con la cobertura del mercado de trabajo formal de su marido (o de su padre o hermano). Mientras los lazos familiares se mantengan y los miembros de la familia sigan estando cubiertos, ella estará cubierta y, por lo tanto, no le preocupará la cobertura individual. Aun así, esa cobertura es limitada: puede que la familia tenga acceso a los servicios sanitarios, pero la pérdida

de ingresos por enfermedad de la trabajadora a domicilio no estará cubierta.

En Tailandia, la falta de protección social hace que algunos trabajadores a domicilio sigan trabajando hasta la vejez. Así lo describe una trabajadora de 65 años:

«Como soy la única de la familia que trabaja, todos dependen de mí, si me enfermo no puedo trabajar y no cobro. No estoy casada y cuido de mi madre y de mi sobrino de tres años. Tengo 65 años, mi salud no es buena y tengo que ir al médico un par de veces al mes. Si no trabajo, al poco tiempo acabaremos viviendo todos en la calle»<sup>71</sup>.

En el cuadro 5.11 se vuelve a analizar lo que muestran las encuestas de hogares sobre el acceso de los trabajadores a domicilio a la protección social. Como la definición de lo que constituye la cobertura de protección social varía mucho según las encuestas, las cifras no son directamente comparables. En la Argentina y México, la encuesta incluye a los trabajadores con un contrato formal que tienen acceso a todo el conjunto de medidas de protección social; en la encuesta de la India se pregunta expresamente por separado quién tiene acceso a las pensiones, a la asistencia sanitaria, a la licencia por maternidad y a las indemnizaciones por despido, de modo que hay dos definiciones: los que tienen todo el conjunto y los que disponen al menos de un elemento. Los trabajadores a domicilio identificados en la encuesta italiana se benefician de las cotizaciones universales a la seguridad social porque tienen la condición de asalariados.

► Cuadro 5.11 Acceso a la protección social

	India parcial	India completa	México	Argentina	Italia
Trabajadores no establecidos en el domicilio	14,0%	5,9%	38,1%	54,4%	79,7%
Trabajadores establecidos en el domicilio	0,8%	0,1%	0,1%	3,6%	28,8%
Trabajadores a domicilio	5,8%	0,8%	0,5%	26,9%	99,0%

**Nota:** «India parcial» se refiere a los trabajadores que tienen al menos un elemento de protección social (pensiones, asistencia sanitaria, licencia por maternidad e indemnizaciones por despido); «India completa» se refiere a los trabajadores que tienen todos los elementos.

**Fuente:** India, Periodic Labour Force Survey; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo; Argentina, Encuesta Permanente de Hogares; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

La principal conclusión de esta sección es que, en los países en que la protección social es limitada, los trabajadores a domicilio reciben un trato menos favorable. A menudo tienen la condición de contratistas independientes y su acceso a la seguridad social tiende a ser limitado, a menos que el país cuente con una disposición de seguridad social adecuada para los trabajadores independientes. Los regímenes universales basados en el lugar de residencia pueden proporcionar una protección básica, pero para alcanzar niveles de protección suficientes es fundamental contar con la cobertura de la seguridad social. Una mayor inclusión de los trabajadores a domicilio en los regímenes contributivos de la seguridad social, complementada con iniciativas para reforzar los niveles mínimos de protección social

definidos a nivel nacional, es un objetivo factible al que se debería aspirar, además de potenciar los regímenes específicos de protección social de los trabajadores a domicilio. Estos regímenes específicos pueden ser más fácilmente accesibles para los trabajadores a domicilio, sus organizaciones y sus representantes, pero a menudo presentan deficiencias relativas a la adecuación de las prestaciones, la distribución de riesgos y la sostenibilidad. Aunque no existe una solución única para todos los casos, es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar el acceso universal a los sistemas de protección social, incluidos los pisos, que proporcionan una cobertura adecuada y completa de forma sostenible y adaptada a la situación de los trabajadores a domicilio.

## ► 5.7 Organización y representación

**En los últimos decenios se han constituido organizaciones de trabajadores a domicilio en distintas partes del mundo y muchas de ellas han participado en movilizaciones políticas en favor de sus representados en ámbitos diversos, desde el nivel local y nacional hasta el mundial.**

Además, algunos sindicatos tradicionales también han integrado y organizado a los trabajadores a domicilio. Entre los ejemplos de organizaciones que representan a los trabajadores establecidos en el domicilio y a los trabajadores a domicilio a diferentes niveles se encuentran la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia de la India; el Sindicato de Trabajadores del Bordado, la Tapicería y la Artesanía de Portugal; el Sindicato del Textil, el Vestido y el Calzado de Australia (ahora fusionado con el Sindicato de la Construcción, la Silvicultura, el Sector Marítimo, la Minería y la Energía); el Sindicato Sudafricano de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección<sup>72</sup>; el Sindicato de Alimentación, Bebidas y Restauración de Alemania; y la Confederación Nacional de Trabajadores Textiles de Chile.

No obstante, la organización de los trabajadores a domicilio se enfrenta a numerosos obstáculos prácticos, algunos de los cuales son inherentes a las modalidades de trabajo a domicilio, que por naturaleza tienden a aislar a los trabajadores. La marginación de este colectivo de trabajadores es un hecho, no solo en el mercado de trabajo sino también socialmente, dentro de las estructuras urbanas y a veces incluso en el seno de las familias. Además, como suelen ser el eslabón más bajo de las cadenas de subcontratación, tienen poca relación con las empresas que representan la parte superior de la cadena de producción y que ejercen, probablemente, mayor control sobre la fijación de precios. Por último, algunos trabajadores a domicilio no se identifican como trabajadores con intereses comunes.

Además de los obstáculos inherentes a la naturaleza del trabajo a domicilio, los

organizadores también pueden hacer frente a la resistencia directa de los empleadores e intermediarios. Por ejemplo, en un estudio reciente sobre los trabajadores a domicilio y los trabajadores de las fábricas de la industria del calzado de cuero en el estado indio de Tamil Nadu, se observó la prevalencia de actividades antisindicales en forma de coacciones y amenazas a los trabajadores y de acoso a los activistas sindicales. En esos casos, el miedo de los trabajadores a las represalias dificulta que los sindicatos y las ONG propicien la unión de los trabajadores a domicilio. Además, se ha comprobado que los trabajadores tienen escaso conocimiento de los derechos laborales, sobre todo los derechos sindicales<sup>73</sup>.

Otros investigadores han constatado también el miedo a organizarse en la India, el Pakistán, Filipinas, Sri Lanka y Tailandia a finales de la década de los noventa y principios de la década siguiente. Como señala Radhika Balakrishnan, autora de *The Hidden Assembly Line*:

«Organizar a los trabajadores subcontratados a nivel local puede ser muy difícil precisamente por las mismas razones que llevan a las empresas a preferir este tipo de trabajo. Cualquier intento de organización da pie al empleador para trasladar la producción a otro lugar. En algunos casos, como la ONG que ayudaba a recopilar datos era bien conocida, los trabajadores temían ser vistos con los organizadores por miedo a perder su contrato»<sup>74</sup>.

**La sindicación  
es difícil,**  
pero incluso las  
organizaciones  
muy  
embrionarias  
son capaces de  
negociar al alza  
los salarios

Por último, la declaración del Sindicato de Trabajadores a Domicilio de Turquía demuestra que las organizaciones de trabajadores a domicilio pueden contar con la oposición no solo de los empleadores, sino también del Estado:

«Nos sindicamos en favor de un ‘trabajo decente’, en favor de la seguridad social, pero al sindicarnos también luchamos por conquistar el derecho de sindicación. Hemos organizado y puesto en marcha nuestro sindicato; sin embargo, el Gobierno ha iniciado un proceso judicial para cerrarlo. Así pues, conseguir el reconocimiento de nuestro sindicato Ev-Ek-Sen supondrá el reconocimiento del derecho de sindicación para todos los trabajadores a domicilio y, en general, para todos los que trabajan sin cobertura de la seguridad social. Los trabajadores a domicilio somos una parte de los trabajadores que no están cubiertos por la seguridad social. Por lo tanto, el reconocimiento de Ev-Ek-Sen será un triunfo muy importante no solo para nuestra lucha sindical, sino también para la de todos los trabajadores precarios»<sup>75</sup>.

El resultado es que, en la práctica, los trabajadores a domicilio no suelen estar sindicados. En el estudio de casos de Indonesia se observó que solo el 14 por ciento de los trabajadores a domicilio negociaban colectivamente con otros trabajadores a domicilio, aunque el 22 por ciento negociaban los precios de forma independiente<sup>76</sup>. Sin embargo, la negociación colectiva parece surtir efecto cuando se recurre a ella: la correlación entre los ingresos medianos de los trabajadores a domicilio y la negociación colectiva a nivel provincial en Indonesia es de 0,48<sup>77</sup>, de modo que, en las provincias con mayores procesos de negociación colectiva de los trabajadores a domicilio, estos también ganan más. La correlación entre el intento de negociar los salarios o los precios individualmente es negativa y, por lo tanto, los trabajadores a domicilio perciben menores ingresos en las provincias en que intentan negociar individualmente las tarifas.

Se trata del mismo proceso que ya se ha observado en el movimiento obrero a lo largo de la historia: la sindicación es difícil, pero incluso las organizaciones muy embrionarias son capaces de negociar los salarios al alza.

## ► 5.8 Seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores a domicilio

**Cuando el trabajo se realiza en el hogar, la responsabilidad de crear un entorno de trabajo adecuado, incluida la inversión en herramientas y puestos de trabajo apropiados, suele recaer en el trabajador individual, lo que entraña riesgos relacionados con la SST.**

Estos riesgos se ven agravados por las dificultades jurídicas y prácticas de la inspección de trabajo en las viviendas privadas, un aspecto que se analiza en el capítulo 6.

Para los trabajadores a domicilio, el lugar de trabajo debe utilizarse también con fines domésticos, y son pocos los trabajadores a domicilio, especialmente los pobres, que tienen la capacidad de dedicar parte de su hogar de forma exclusiva a su trabajo. En México y la India, solo el 27 y el 16 por ciento de los trabajadores a domicilio, respectivamente, tienen acceso a un espacio de trabajo específico. Por el lado positivo, los trabajadores a domicilio suelen tener (aunque esto no siempre ocurre) mayor control sobre su tiempo que los que trabajan en fábricas u oficinas. Los que intercalan el trabajo de cuidados no remunerado con el trabajo a domicilio remunerado a lo largo del día pueden reducir las largas sesiones ininterrumpidas en la misma postura. Durante una pandemia, trabajar desde casa es una de las mejores formas de reducir los riesgos de infección.

Por el lado negativo, el trabajo desde casa puede ser perjudicial para la salud por diversos factores que no afectan de la misma manera al trabajo en una oficina o fábrica. El primer tipo de efecto negativo, y el más evidente, es que los trabajadores suelen trabajar con materiales nocivos, como el pegamento, el plomo o el tabaco, en entornos con una protección inadecuada. Se utiliza mercurio para el pulido del oro, ácido para el grabado de metales y cera para la fundición de latón. En la producción y el lavado de pantalones vaqueros se utilizan tintes y ácidos fuertes. Asumir el trabajo a domicilio en situaciones de vida ya precarias puede hacer menos

seguro no solo el entorno laboral, sino también la vida de los trabajadores y sus familias, al reducir el espacio en el hogar e introducir en él productos químicos, gases o materiales peligrosos utilizados en el trabajo<sup>78</sup>.

El segundo tipo de efecto negativo es que el pago a destajo somete a los trabajadores a una tensión excesiva, que les obliga a trabajar más horas de las que dedicarían a la actividad laboral si dependieran de un empleador que asumiera algún tipo de responsabilidad sobre los accidentes de trabajo. Además, como el trabajo a domicilio tiene lugar en una vivienda privada, la inspección de trabajo no suele proteger a los trabajadores contra la prolongación de la jornada.

Por último, el aislamiento social asociado al trabajo a domicilio puede hacer que algunos trabajadores no solo sean propensos a la depresión y a otros trastornos mentales, sino que estén menos familiarizados con las normas de seguridad.

Según se desprende de los estudios sobre los riesgos relativos a la SST, los teletrabajadores afrontan problemas similares a los de otros trabajadores a domicilio, incluidos los problemas ergonómicos, la intensificación del trabajo y la jornada excesiva, la difuminación de los límites entre el trabajo remunerado y la vida privada, y el aislamiento social<sup>79</sup>. En las plataformas digitales de trabajo existe también un riesgo asociado a la tarea de moderación de contenidos, es decir, la selección de materiales digitales en busca de contenidos violentos o pornográficos. Aunque pueda parecer que las fotos o los vídeos se suben por arte de magia, primero deben pasar el filtro del algoritmo de la red social. En YouTube, una vez que el algoritmo marca un vídeo como posible

contenido dañino, el moderador de contenidos humano tiene que verificar esta decisión para que se proceda a eliminar el vídeo. Estos trabajadores pueden estar expuestos a 8 000 imágenes posiblemente violentas o pornográficas en una sola jornada laboral. No es de extrañar que este trabajo se haya asociado con el trastorno de estrés postraumático<sup>80</sup>. La dificultad se ve agravada por las condiciones laborales de los trabajadores, que suelen estar contratados como colaboradores externos y a menudo trabajan desde casa. Muchos de ellos no han recibido formación ni apoyo psicológico para el trabajo que realizan<sup>81</sup>.

## Riesgos elevados de SST para los trabajadores industriales a domicilio

Según se desprende de las investigaciones internacionales, el trabajo industrial a domicilio suele estar asociado a un mayor riesgo de lesiones, exposición a sustancias peligrosas (incluso materiales infecciosos) y violencia laboral<sup>82</sup>. En algunos casos, los resultados en materia de SST son impresionantes.

Sobre una muestra representativa de 1 405 hogares de trabajadores industriales a domicilio y otros 467 hogares de control en la India se observa la prevalencia de los problemas de salud relacionados con el trabajo. El 31 por ciento de los trabajadores a domicilio que confeccionan prendas de vestir (*zardosi*), el 64 por ciento de los que elaboran varitas de incienso y el 71 y el 45 por ciento de las elaboradoras de bidis (en Madhya Pradesh y Tamil Nadu, respectivamente) declararon sufrir algún tipo de problema de salud debido a su trabajo<sup>83</sup>. En un estudio realizado por la Voluntary Health Association de la India se constató que el 75 por ciento de los trabajadores que elaboran bidis padecen múltiples enfermedades por efecto de la exposición continua al tabaco y a otras sustancias peligrosas. Estas cifras son excesivas e indican que los resultados en materia de SST en el trabajo industrial a domicilio entre los pobres de la India son, como mínimo, preocupantes.

Los estudios de casos confirman la grave situación de los trabajadores industriales a domicilio en la India. En un estudio sobre los trabajadores a domicilio del calzado de cuero en Tamil Nadu se documentan tensiones en las manos y los hombros, problemas de espalda y de articulaciones, problemas oculares, dolores de cabeza

y problemas posturales derivados de las malas prácticas ergonómicas y las jornadas prolongadas, así como heridas por objetos punzantes. La presión para terminar el trabajo a tiempo y, en ocasiones, los pedidos excesivos acentúan estos problemas<sup>84</sup>. Otro estudio reciente sobre el trabajo a domicilio en la India también señala la falta de instalaciones adecuadas de vivienda, saneamiento y suministro de servicios básicos como condiciones que afectan negativamente a la SST. Los trabajadores están expuestos a diversos riesgos para la salud en el trabajo, ya que no hay separación entre el espacio de trabajo y los espacios vitales; y como realizan la actividad a domicilio en presencia de niños, sus familias también están expuestas a diversos riesgos para la salud<sup>85</sup>. En el caso de la industria de la elaboración de bidis, los trabajadores a domicilio –y sus familias– inhalan emanaciones de tabaco que los exponen a un alto riesgo de contraer asma, bronquitis y tuberculosis<sup>86</sup>. Los estudios epidemiológicos relacionan la exposición a largo plazo a los disolventes con daños en el sistema nervioso central. La fabricación y el montaje de calzado en el hogar se han relacionado con el desarrollo de trastornos respiratorios agudos y crónicos<sup>87</sup>.

Las jornadas prolongadas también suponen un riesgo para la SST, como lo demuestra un estudio sobre los trabajadores a domicilio de la industria textil de Tailandia<sup>88</sup>. Son frecuentes las lesiones físicas, como la tensión, el dolor articular y la pérdida de visión, causadas por la prolongación excesiva de la jornada de trabajo, los vicios posturales y las malas condiciones de iluminación. En el estudio se documentan jornadas de trabajo de entre 14 y 16 horas; además, el hacinamiento en los barrios marginales agrava aún más los riesgos relativos a la SST.

Para los trabajadores a domicilio de la industria búlgara de la confección, el estrés relacionado con el tiempo es un factor importante de riesgos para la SST. Uno de los trabajadores en un estudio reciente declaró:

«Nos someten a un estrés muy grande por los plazos de entrega, y nos presionan especialmente en la parte final del plazo. Nos dicen que, si no les entregamos el pedido completo, no nos pagarán nada»<sup>89</sup>.

Entre las condiciones de trabajo específicas que suponen un riesgo para la salud, los trabajadores

a domicilio mencionan el hecho de trabajar con pegamento tóxico y tejidos lavados con soluciones tóxicas; tener que trabajar muchas horas con agujas que provocan heridas en las manos; e incluso padecer asma y problemas cardíacos, además de dolores corporales en las articulaciones y en las manos<sup>90</sup>.

La SST también es motivo de preocupación para los trabajadores industriales a domicilio en los países más ricos. Además de los bajos niveles salariales y la irregularidad del trabajo, los trabajadores a domicilio de la confección y el calzado en España y Alemania mencionan las condiciones físicas del lugar de trabajo como la principal desventaja. La suciedad y los malos olores en el entorno doméstico, los dolores de brazos y de espalda, las alergias y las enfermedades circulatorias y oculares son algunos de los problemas más recurrentes, así como la fatiga en los periodos de actividad más intensa. Algunos trabajadores a domicilio también sufren trastornos psicológicos debido al aislamiento, el agotamiento y la escasa satisfacción personal y el escaso control sobre su vida laboral<sup>91</sup>.

Estos malos resultados se verían mitigados si los empleadores o contratistas proporcionaran al trabajador un equipo de seguridad adecuado. De lo contrario, los trabajadores a domicilio pobres

(o no tan pobres) no se procurarán el equipo, lo que conlleva riesgos de accidente y lesión para los trabajadores y sus familias.

Las lesiones relacionadas con el trabajo también se producen como consecuencia del trabajo intensivo con el ordenador en el domicilio. Entre los problemas a largo plazo mencionados se encuentran los trastornos posturales, los dolores de espalda y de muñeca, los problemas oculares y las hernias, todos ellos derivados de las jornadas prolongadas y de las malas condiciones ergonómicas del lugar de trabajo en el domicilio, de las que no es responsable el empleador, sino solo el trabajador<sup>92</sup>.

Para concluir, en el cuadro 5.12 se muestra el porcentaje de trabajadores establecidos en el domicilio y trabajadores a domicilio que han perdido días de trabajo o han trabajado menos por problemas de salud. Se trata de un indicador muy limitado que hay que analizar con cautela. Como ya se señaló en el capítulo 2, tener problemas de salud puede ser en sí una razón para trabajar desde casa y los trabajadores a domicilio suelen disponer de menos días de licencia por enfermedad. No obstante, este indicador permite realizar comparaciones entre países que incluyen en sus cuestionarios preguntas con una formulación similar.

► **Cuadro 5.12 Ausencia del trabajo por razones de enfermedad**

	Sudáfrica	México	Italia	Reino Unido
Trabajadores no establecidos en el domicilio	10%	1%	8%	2%
Trabajadores establecidos en el domicilio	15%	4%	5%	3%
Trabajadores a domicilio	11%	14%	6%	3%

**Fuente:** Sudáfrica, General Household Survey; México, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2019; Italia, Rilevazione sulle Forze di Lavoro; Reino Unido, Labour Force Survey.

Los resultados concuerdan con los de casi todos los análisis comparativos que se refieren a los países incluidos en el cuadro. Los trabajadores a domicilio de los países en los que predomina el trabajo industrial a domicilio, como México y Sudáfrica, tienen tasas de siniestralidad laboral más altas que aquellos en que predomina el teletrabajo u otras ocupaciones de servicios. Los trabajadores a domicilio de los países correspondientes a las dos últimas columnas del cuadro tienen tasas de siniestralidad más bajas, como en Italia, o presentan diferencias mínimas, como en el Reino Unido.

En esta sección se demuestra que, aunque la SST representa un problema para todos los trabajadores establecidos en el domicilio, se agrava en el caso de los trabajadores industriales a domicilio. El pago a destajo, los insumos tóxicos, la fragmentación de la responsabilidad en las largas cadenas de subcontratación y el precario marco reglamentario exponen a los trabajadores a domicilio a riesgos excesivos para la salud a corto y a largo plazo.

## ► 5.9 Formación y perspectivas profesionales de los trabajadores a domicilio

**A pesar de que muchos trabajadores a domicilio tienen o adquieren habilidades especializadas dentro de su campo, los trabajadores industriales a domicilio suelen tener poca o ninguna educación formal.**

En la India, los trabajadores a domicilio han cursado una media de seis años de educación, frente a los nueve de los trabajadores de oficinas, fábricas o tiendas. En México y Sudáfrica, los trabajadores a domicilio tienen también uno o dos años menos de educación que sus compañeros en oficinas o fábricas. En los países de ingresos altos, la situación es diferente y los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales son profesionales muy calificados, tienen más años de educación formal.

Sin embargo, los seres humanos no se conforman con observar el lugar donde se encuentran sino que otean el horizonte. Todos los trabajadores, cualquiera que sea su nivel educativo, deberían tener derecho a la formación y a las perspectivas profesionales. Sin embargo, el trabajo a domicilio puede oponer obstáculos a los trabajadores y sus empleadores en materia de formación. Si el vínculo entre trabajadores y empleadores es frágil, como suele ser el caso de los trabajadores a domicilio que son formalmente independientes pero que tienen un empleador *de facto* que les compra toda la producción, establece sus horarios, les proporciona las materias primas, etc., es lógico que el empleador no esté muy interesado en impartir formación. También cabe la posibilidad de que los trabajadores a domicilio no tengan acceso a las instalaciones donde se imparte formación en los locales del empleador. La

consecuencia teórica de todo ello es que la carga de la formación recae sobre los propios trabajadores a domicilio.

**¿En qué medida se cumple esta predicción cuando se analiza la realidad, tal como se refleja en los estudios de casos y en las encuestas de población activa?**

Las encuestas de población activa varían en cuanto al grado de detalle de sus preguntas sobre formación. Algunas no formulan ninguna pregunta al respecto, mientras que otras contienen secciones enteras sobre la disponibilidad de la formación, su intensidad y quién sufraga su costo. La encuesta de población activa del Reino Unido es una de las más completas y nos depara una sorpresa. El primer resultado es que, como se esperaba, los trabajadores a domicilio tienen menos probabilidades de participar en actividades formativas que otros trabajadores: el 16 por ciento de los primeros, frente al 28 por ciento de los segundos, participaron en algún tipo de formación durante los tres meses anteriores a la encuesta más reciente. Además, el 8 por ciento de los que trabajan fuera de casa recibieron formación en el puesto de trabajo, frente a solo el 4 por ciento de los trabajadores a domicilio. Hasta aquí los resultados son previsibles. La sorpresa es que cuando se les pregunta si su empleador les ha ofrecido alguna oportunidad de formación, ambos tipos de trabajadores responden afirmativamente en idéntica proporción (el 8 por ciento). Así pues, la conclusión es que, en el Reino Unido, donde el trabajo a domicilio está dominado por personas muy calificadas, los empleadores ofrecen oportunidades de

El trabajo a domicilio puede oponer obstáculos a los trabajadores **en materia de formación**

formación que los trabajadores a domicilio no aceptan, posiblemente debido a las dificultades logísticas de acceder a actividades formativas que no están pensadas para ellos.

Las cifras de Italia son aún más sorprendentes. El 41 por ciento de los trabajadores a domicilio responden que han realizado algún tipo de actividad de aprendizaje por motivos profesionales (la pregunta es bastante amplia e incluye cosas como ver un vídeo en línea o un seminario), frente a solo el 20 por ciento de los trabajadores que se desplazan al trabajo. Además, cuando se les pregunta cuántos han participado en actividades de aprendizaje patrocinadas por el empleador, las cifras son del 10 por ciento para los trabajadores a domicilio y solo del 4 por ciento para los demás. Cuando se introducen controles relativos al nivel educativo y la edad, la diferencia desaparece y, cuando se controla la ocupación, la diferencia se vuelve negativa. La conclusión provisional es que, aunque la hipótesis de que los trabajadores a domicilio tendrán menos oportunidades de formación es correcta y no se cuestiona, puede verse anulada por un sesgo de selección: si los trabajadores a domicilio están en ocupaciones que requieren una formación constante, entonces las cifras pueden invertirse, incluso si son los propios trabajadores quienes soportan la mayor parte de los costos de formación.

Por último, los datos de la India indican que se imparte poca formación a los trabajadores en general, pero menos aún a los trabajadores a domicilio. El 2,8 por ciento de los trabajadores no establecidos en el domicilio declaran haber recibido algún tipo de formación (distinta de la escolarización), frente a solo el 0,5 por ciento de los trabajadores a domicilio. Cuando se pregunta por la formación que se hereda de una generación a otra en el seno de las familias, las cifras son similares: el 2,3 por ciento frente al 2,4 por ciento, respectivamente. Estos resultados coinciden con los obtenidos en estudios de casos, aunque puede que los encuestados no respondan a la pregunta sobre la formación hereditaria (que no es una pregunta estructurada, sino un mero elemento de respuesta en una pregunta más amplia).

Los estudios de casos indican que los trabajadores a domicilio suelen ser responsables de su propia formación. Según se observó en un estudio sobre los trabajadores a domicilio de los sectores de la confección y el textil en Karachi, más del 40 por ciento de los trabajadores a domicilio habían recibido formación informal para sus tareas, pero, salvo excepciones, esta formación se había obtenido en un periodo de aprendizaje con un familiar

o un vecino y, por lo tanto, no era una materia que el proveedor de trabajo hubiera impartido<sup>93</sup>. Como se ha señalado anteriormente, en Turquía, donde muchas trabajadoras a domicilio se dedican a la producción de confección y textiles, las jóvenes reciben formación en técnicas de bordado, punto, costura, ganchillo y confección, tanto para la producción doméstica como para obtener ingresos en el futuro<sup>94</sup>.

## Trabajo a domicilio en línea

El trabajo basado en el domicilio y a domicilio en línea, incluso mediante plataformas digitales, puede proporcionar nuevas oportunidades de empleo, sobre todo en países donde la oferta de graduados universitarios de las generaciones más jóvenes supera con creces el número de puestos de trabajo locales que se ajustan a su nivel educativo o a sus aspiraciones profesionales<sup>95</sup>.

Sin embargo, como se ha señalado a lo largo de este informe, los trabajadores a domicilio son contratados principalmente como contratistas independientes, y aunque algunos de ellos sean verdaderos trabajadores independientes, en otros casos se trata de una clasificación deliberadamente errónea para evitar las obligaciones derivadas de la legislación laboral y de la seguridad social<sup>96</sup>. Esta clasificación es en sí indicativa de la fragilidad del vínculo entre empleadores y asalariados, que probablemente inhibe las perspectivas profesionales de los trabajadores a domicilio en línea. Estos trabajadores carecen de acceso formal a las estructuras de promoción y, dado el exceso de oferta de trabajadores en las plataformas en línea, hay pocos alicientes para contribuir a la mejora de las competencias de los trabajadores digitales a domicilio.

Los datos indican que los trabajadores a domicilio buscarán formación por su cuenta si la necesitan para completar sus tareas o ampliar la gama de tareas que pueden asumir. En Filipinas, más del 40 por ciento de los trabajadores a domicilio en línea que participaron en una encuesta en 2019 afirmaron que ellos mismos habían sufragado cursos de formación con el objetivo de prepararse mejor para el trabajo en línea. La materia de los cursos recibidos por los trabajadores a domicilio, en su mayoría en línea<sup>97</sup>, era muy diversa, desde conocimientos para realizar tareas simples como la introducción de datos y la codificación, hasta habilidades más técnicas, como la programación y el desarrollo web, la gestión de redes sociales y el uso de herramientas especializadas como Adobe Photoshop, Canva y Hive<sup>98</sup>. Los estudios sobre

trabajadores de plataformas en Ucrania y China muestran resultados similares en el ámbito del autoaprendizaje<sup>99</sup>. Aunque tanto los trabajadores industriales como los digitales a domicilio suelen ser contratados precisamente por sus habilidades específicas, corresponde al propio trabajador aprovechar las oportunidades profesionales que ofrece este tipo de trabajo.

Otro aspecto más positivo de esta estructura es que, en la práctica, el trabajo a domicilio en línea abre la posibilidad de que personas sin educación formal accedan a funciones laborales de las que, en otras circunstancias, podrían haber quedado excluidas. Algunos datos indican que el trabajo a domicilio en línea permite obtener mayores ingresos y acceder a una mayor variedad de oportunidades laborales, en comparación con las que se ofrecerían tomando únicamente como criterio el nivel educativo del trabajador. Por ejemplo, en el «2020 Freelancer Income Report» se indica que los trabajadores independientes con estudios secundarios ganan en promedio más que sus compañeros con un grado universitario y solo un poco menos que los que tienen títulos de postgrado. A la hora de contratar trabajadores independientes –a diferencia de lo que sucede en el caso de los trabajadores asalariados– los clientes se fijan sobre todo en la experiencia, la cartera de trabajos realizados y la valoración que los trabajadores han recibido de otros clientes, mientras que la educación formal parece tener menos importancia en el proceso de contratación<sup>100</sup>.

Los trabajadores a domicilio digitales en Filipinas trabajan en una amplia variedad de tareas,

principalmente las relacionadas con la introducción de datos, la asistencia virtual general, la informática y las microtareas. Por lo general, tienen un nivel de estudios superior al de la población en general: el 61 por ciento de los trabajadores en línea tienen un título universitario, frente a solo el 16 por ciento de la población activa. Según los trabajadores digitales entrevistados, no es su nivel de estudios o su título universitario lo que cuenta a la hora de obtener un empleo en línea, sino su voluntad de aprender y su motivación para realizar el trabajo. Sin embargo, el 40 por ciento considera que necesita más formación técnica o un mejor dominio del inglés para poder realizar todas las tareas que aparecen en línea<sup>101</sup>.

La conclusión más importante de esta sección es que existen obstáculos para la formación de los trabajadores a domicilio. En los países de ingresos altos, estos obstáculos existen pero su peso puede ser menor que el del sesgo de selección que determina quién tiende a ser trabajador a domicilio. En cambio, en los países de ingresos bajos, los obstáculos a la formación se ven agravados, más que mitigados, por ese mismo sesgo de selección.

Si los cambios provocados por la pandemia de COVID-19 se vuelven permanentes y muchos trabajadores siguen teletrabajando incluso después de la vuelta a la normalidad, habrá que tener en cuenta los posibles efectos negativos del trabajo desde casa sobre la formación y el capital humano. Las empresas que adopten masivamente el teletrabajo podrían tener que idear estrategias de formación que se adapten también al trabajo desde casa.

©iStock/ Dziggyfoto



Las empresas que adopten masivamente el teletrabajo podrían tener que **idear estrategias de formación** que se adapten también al trabajo desde casa

## ► 5.10 Conclusión

### Este capítulo se ha centrado en las condiciones laborales de quienes trabajan desde casa.

Como el perfil de los trabajadores a domicilio es heterogéneo, sus condiciones laborales también lo son. Los trabajadores industriales a domicilio predominan en los países de ingresos bajos y medianos, mientras que son menos numerosos en los países de ingresos altos. En cambio, los teletrabajadores están más presentes en los países de ingresos altos que en los de ingresos bajos y medianos.

La penalización del trabajo a domicilio, cuando se controlan todas las variables, está presente en casi todos los países y contextos, pero es mucho más marcada para los trabajadores industriales a domicilio de la India que para los teletrabajadores de los Estados Unidos.

Los trabajadores establecidos en el domicilio y a domicilio tienen menos oportunidades de acceso a la seguridad social en todos los países estudiados, pero la diferencia es mayor en la India o México que en el Reino Unido o Italia. Del mismo modo, la formación y las perspectivas profesionales son peores en todos los países para los trabajadores a domicilio una vez que se aísla la variable de la ocupación, pero las diferencias son mucho mayores para los trabajadores industriales a domicilio que para los trabajadores digitales a domicilio. El tiempo que se deja de dedicar al trabajo por razones de enfermedad es mayor en el caso de los trabajadores a domicilio, pero la diferencia es más acusada en México y Sudáfrica que en el Reino Unido e Italia.

El único ámbito en el que no se aprecian diferencias sustanciales es el de la organización del trabajo. Aunque existen numerosas organizaciones de trabajadores establecidos en el domicilio y de trabajadores a domicilio que realizan su labor gracias a las tecnologías de la información, han sido muy notorias las actividades de algunas asociaciones y

sindicatos en el sector del trabajo a domicilio industrial. No se ha podido comprobar que los trabajadores a domicilio en plataformas digitales estén sistemáticamente mejor organizados que los trabajadores a domicilio industriales. Dada la mayor dispersión geográfica de los trabajadores en línea, la probabilidad de que estén organizados puede ser menor que la de los trabajadores industriales a domicilio situados en una zona geográfica concentrada.

Por último, se observa una interacción crítica entre el trabajo a domicilio y los roles de género. En todos los países es previsible que las mujeres realicen una mayor proporción de trabajo de cuidados no remunerado, lo que hace que estén mucho más representadas en el trabajo a domicilio y demás formas de trabajo basado en el domicilio que en otras esferas del mercado de trabajo. Aunque estas diferencias culturales de género están presentes en todo el mundo, en algunos países son tan marcadas que obstaculizan el acceso de las mujeres al empleo fuera del hogar. Esto segmenta el mercado de trabajo y puede traducirse en precariedad salarial extrema para las trabajadoras a domicilio.

La pandemia de COVID-19 ha dado protagonismo al trabajo a domicilio como estrategia para evitar el desempleo masivo. Las enseñanzas de este capítulo pueden servir de guía a ese respecto. Es necesario sopesar los aspectos indeseables del trabajo a domicilio (como la reafirmación de los roles tradicionales de género, la ralentización de la formación y la acumulación de capital humano, así como la prolongación de la jornada y la irregularidad de los horarios) frente a sus beneficios (como la reducción de la probabilidad de infección y la mayor capacidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades personales).

## ► Notas

- 1 En el Brasil, Filipinas, Ghana y Turquía.
- 2 Fabián Loyzaga de la Cueva y Verónica Alejandra Curiel Sandoval, «El trabajo a domicilio en México», *Alegatos*, núm. 88 (2014): 661-690.
- 3 Siddharth Kara, *Tainted Garments: The Exploitation of Women and Girls in India's Home-based Garment Sector* (University of California, Berkeley, 2019); Ayesha Datta, Gurpreet Kaur y Rajib Nandi, *Situating the Home, Habitat and Infrastructure: Towards a Better Quality of Life for the Home-Based Worker* (Institute of Social Studies Trust, 2018).
- 4 Kara, 19.
- 5 Jenna Harvey, *Homeworkers in Global Supply Chains: A Review of Literature*, WIEGO Resource Document No. 11, 2019; y Anton Pieper y Prashasti Putri, No Excuses for Homework. Working Conditions in the Indonesian Leather and Footwear Sector (Südwind e INKOTA, 2017).
- 6 Amit Basole, «Spare Change for Spare Time? Homeworking Women in Banaras», en *Women Workers in Urban India*, editado por Saraswati Raju y Santosh Jatrana (Cambridge University Press, 2016).
- 7 John DiNardo, Nicole M. Fortin y Thomas Lemieux, *Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach*, NBER Working Paper No. 5093 (1995).
- 8 Pigini y Stefano Staffolani, «Teleworkers in Italy: Who are they? Do they make more?», *International Journal of Manpower* 40, núm. 2 (2019): 265-285.
- 9 Kotaro Hara Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch y Jeffrey P. Bigham, «A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk», ArXiv: 1712.05796 [Cs] (2017).
- 10 Harvey, 2.
- 11 Hirway, «Trade Liberalization and Home-Based Workers. Insights Emerging from Time Use of These Workers», presentación en una conferencia sobre el tema «Long-term perspectives on home-based work», Estocolmo, 2018.
- 12 Saniye Dedeoğlu, «Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach», estudio encargado por la OIT (2019), 11.
- 13 Wissanee Poonsab, Joann Vanek y Françoise Carré, *Informal Workers in Urban Thailand: A Statistical Snapshot*, WIEGO Statistical Brief No. 20 (2019).
- 14 Marlese von Broembsen, *The European Union's Commodification of Bulgarian Homeworkers: Regulating Informal Labour in Global Production Networks*, WIEGO Working Paper No. 40 (2019), 10.
- 15 Véase, por ejemplo, Alexandra J. Ravenelle, *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy* (University of California Press, 2019); y Payoneer, «The 2020 Freelancer Income Report».
- 16 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova y Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (OIT, 2018), 17.
- 17 Akosua K. Darkwah y Dzodzi Tsikata, «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration», estudio encargado por la OIT (2020), 20-21.
- 18 Amelita King-Dejardin, «Homeworking: Bad Job? Good Job?», estudio encargado por la OIT (2019), 31.
- 19 Aleksynska *et al.*
- 20 Simon Osborne, «End of the Office: The Quiet, Grinding Loneliness of Working from Home», *The Guardian*, 14 de julio de 2020.
- 21 Panagiotis G. Iperiotis y John J. Horton, «The Need for Standardization in Crowdsourcing», documento de conferencia, CHI 2011, mayo de 2011.

- 22 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.
- 23 Wheatley, Dan. «Good to be Home? Time-use and Satisfaction Levels among Home-based Teleworkers». *New Technology, Work and Employment* 27, núm. 3: 224-241 (2012).
- 24 Pyöriä, Pasi. «Knowledge Work in Distributed Environments: Issues and Illusions». *New Technology, Work and Employment* 18, núm. 3: 166-180 (2003).
- 25 Las cifras se obtienen mediante un modelo probit en el que se controlan las variables de educación, edad y número de hijos por hogar.
- 26 OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2019.
- 27 Abi Adams-Prassl y Janine Berg, «When Home Affects Pay: An Analysis of the Gender Pay Gap among Crowdworkers», SSRN research paper (octubre de 2017); Aleksynska *et al.*
- 28 Indrani Mazumdar, *Homebased Work in 21st Century India*, Occasional Paper No. 64 (Centre for Women's Development Studies, 2018).
- 29 OIT, *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*, 2018.
- 30 Véase T. M. Tonmoy Islam y Aphichoke Kotikula, «Home-based Work Decisions among Bangladeshi Women», presentación en una conferencia sobre el tema «Long-term perspectives on home-based industrial work», Estocolmo, 2018. El análisis utilizado es la técnica de descomposición desarrollada por Bourguignon, Ferreira y Leite, en la que se estiman distribuciones contrafactuales para el año objetivo utilizando los coeficientes del año base y viceversa. Puede comprobarse la relevancia de cada variable modificando solo los coeficientes o la distribución de esa variable.
- 31 Kara.
- 32 Dedeoğlu.
- 33 Dedeoğlu.
- 34 Estados Unidos, «More than Choice? A Review of the Gender Pay Gap».
- 35 Sonia George, «Re-engaging Work Spheres into Labour Spaces: The Micro/Macro Politics of Home-Based Work», presentación en una conferencia sobre el tema «Long-term perspectives on home-based work», Estocolmo, 2018.
- 36 Namrata Bali y Jeemol Unni, «Subcontracted Women Workers in the Garment Industry in India», en *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*, editado por Rakhika Balakrishnan (Kumarian Press, 2002), 135-136.
- 37 Bali y Unni, 137.
- 38 Srabani Maitra, «Are We Not Being Entrepreneurial? Exploring the Home/Work Negotiation of South Asian Home-Based Immigrant Women Entrepreneurs in Canada», presentación en una conferencia sobre el tema «Long-term perspectives on home-based industrial work», Estocolmo, 2018.
- 39 Saba Gul Khattak, «Subcontracted Work and Gender Relations: The Case of Pakistan», en Balakrishnan, 39-41.
- 40 Dedeoğlu.
- 41 Eileen Boris, «Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'», *The Journal of American History* 71, núm. 4 (1985): 745-763.
- 42 Darkwah y Tsikata.
- 43 OIT, *Factors Affecting Women's Labour Force Participation in Sri Lanka*, 2016.
- 44 Datta *et al.*, 28 y siguientes.
- 45 Bryce Covert, «Write a Book? Sure, Work From Home. Care for a Child? Nope», *The New York Times*, 25 de junio de 2020.
- 46 Aida Isabel Tavares, «Telework and Health Effects Review», *International Journal of Healthcare* 3, núm. 2 (2017): 30-36.
- 47 Daphne Arendt, Massimiliano Mascherini, Tadas Leoncikas y Eszter Sandor, «Living, Working and COVID-19: First Findings - April 2020» (Eurofound, 2020).

- 48 Arendt *et al.*; Erik Brynjolfsson, John J. Horton, Adam Ozimek, Daniel Rock, Garima Sharma y Hong-Yi TuYe, *COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*, NBER Working Paper 27344, 2020.
- 49 Tavares.
- 50 Tavares.
- 51 Una excepción importante es Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts y Zhichun Jenny Ying, «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment», *The Quarterly Journal of Economics* 130, núm. 1 (2015): 165-218; este estudio se examina en el capítulo 4.
- 52 Brynjolfsson *et al.*
- 53 Arendt *et al.*; y Brynjolfsson *et al.*
- 54 Adam Ozimek, «The Future of Remote Work», comunicado de prensa (Upwork, 2020).
- 55 Arendt *et al.*
- 56 Beneden Health, «The Impact of COVID-19 on Mental Wellbeing», mayo de 2020.
- 57 José María Barrero, Nicholas Bloom y Steven Davis, «60 Million Fewer Commuting Hours per Day: How Americans Use Time Saved by Working from Home», VoxEU-CEPR, 23 de septiembre de 2020.
- 58 Henning Hallin, «Home-Based Telework During the COVID-19 Pandemic» (tesis de grado, Mälardalen University, 2020), 16.
- 59 Hallin, 18.
- 60 Entre ellos se encuentran los regímenes universales, como las prestaciones universales por hijos o las pensiones sociales, o los regímenes de prestaciones de asistencia social sujetos a la comprobación de los recursos y destinadas a los hogares pobres; véase OIT, *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, 2017.
- 61 Mazumdar, 38.
- 62 Poonsab *et al.*
- 63 Ole Obitsøe, «Politisk flertal vil have problemer med sygedagpenge gået efter i sømmene», *Journalisten*, 20 de agosto de 2019.
- 64 King-Dejardin, 24.
- 65 King-Dejardin, 49.
- 66 Denominados localmente «bombay» y «turko».
- 67 King-Dejardin, 43-44.
- 68 Darkwah y Tsikata, 10.
- 69 Aleksynska *et al.*, 39.
- 70 Dedeoğlu.
- 71 Jing Hast, «Homeworkers Conditions in the Garment Industry in Thailand» (tesis de grado, The Swedish School of Textile, 2011), 26.
- 72 Institute for Research on Labor and Employment, «Final Report: Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China» (United States Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs), 2013, 48-49.
- 73 HomeWorkers Worldwide y Civedep India, «Due Diligence in Tamil Nadu Leather Footwear Manufacture» (2019), 3.
- 74 Radhika Balakrishnan, *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy* (Kumarian Press, 2002), 9-10.
- 75 Dedeoğlu.
- 76 OIT, «Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten», 2015.
- 77 Cálculo de los autores basado en OIT, «Homeworkers in Indonesia».
- 78 Harvey; y Santosh Mehrotra y Mario Biggeri, eds., *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection* (Routledge, 2007).

- 79 Eurofound y OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, 2019.
- 80 Sarah T. Roberts, «Behind the Screen: The Hidden Digital Labor of Commercial Content Moderation» (tesis doctoral, University of Illinois at Urbana-Champaign, 2017).
- 81 Roberts; y Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M Six Silberman, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 2018.
- 82 Michael Quinlan, *The Effects of Non-Standard Forms of Employment on Worker Health and Safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (OIT, 2015).
- 83 Mehrotra y Biggeri.
- 84 HomeWorkers Worldwide y Cividep India, *Due Diligence in Tamil Nadu Leather Footwear Manufacture* (2019), 5.
- 85 Ellina Samantroy, «The Invisible Workers: Capturing Home-Based Work in India», presentación en una conferencia sobre «Long-term perspectives on home-based work», Estocolmo, 2018.
- 86 Mazumdar, 36.
- 87 Pia Markkanen, *Shoes, Glues and Homework: Dangerous Work in the Global Footwear Industry* (Routledge, 2009).
- 88 Hast, 24 y siguientes.
- 89 Von Broembsen, 10.
- 90 Von Broembsen, 10-11.
- 91 Mireia Baylina y Michaela Schier, «Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women», *GeoJournal* 56, núm. 4 (2002): 295-304.
- 92 Véase, por ejemplo, Dedeoğlu, 31.
- 93 M. Zhou, *Pakistan's Hidden Workers: Wages and Conditions of Home-Based Workers and the Informal Economy* (OIT, 2017), 35.
- 94 Dedeoğlu, 18.
- 95 King-Dejardin; y Darkwah y Tsikata.
- 96 OIT, *La calidad del trabajo en la economía de plataformas*, nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo # 5, 2018, 3-4.
- 97 Por medio de plataformas de formación y educación en línea, como Filipino Virtual Assistance, Udemy, Coursera, Google Ads Academy, Boot Camp y HubSpot Academy; unos pocos encuestados citaron a TESDA, la autoridad filipina de formación profesional.
- 98 King-Dejardin, 28.
- 99 Aleksynska *et al.* y Yiu Por Chen, «Online digital labour platforms in China: Working conditions, policy issues and prospects», ILO Working paper 24, 2021.
- 100 Payoneer.
- 101 King-Dejardin, 27-29.



# 6 Protecciones jurídicas para los trabajadores a domicilio

---



La dispersión,  
la invisibilidad y la  
informalidad de

---

## **los trabajadores a domicilio**

---

dificultan la aplicación de  
**las disposiciones  
jurídicas**

---



Antes de la adopción del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, no existía **ninguna norma de la OIT** que regulara el trabajo a domicilio de forma exhaustiva o que ofreciera al menos una definición del trabajo a domicilio y de los trabajadores a domicilio

©iStock/ictor

En el capítulo 5 se ha mostrado que el trabajo a domicilio, a pesar de las oportunidades que ofrece, suele llevar aparejados diversos déficits de trabajo decente. Entre ellos se encuentran los bajos niveles retributivos, las jornadas laborales excesivamente largas, los riesgos para la seguridad, la falta de protección social y los obstáculos para el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, en particular para los trabajadores industriales a domicilio, que en su mayoría trabajan de manera informal<sup>1</sup>. A lo largo de la historia de la OIT, se ha manifestado reiteradamente la preocupante situación de los trabajadores a domicilio y se ha instado a la Organización a que aborde este problema<sup>2</sup>.

Antes de la adopción del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, no existía ninguna norma de la OIT que regulara el trabajo a domicilio de forma exhaustiva o que ofreciera al menos una definición del trabajo a domicilio y de los

trabajadores a domicilio. Sin embargo, muchos instrumentos de la OIT se aplican expresamente a los trabajadores a domicilio y contienen disposiciones que plantean cuestiones específicas de interés para ellos. Por ejemplo, el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) se refiere a los trabajadores empleados «en las industrias a domicilio». Además, el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) se aplica a las «mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio». También muchos instrumentos de la OIT abarcan implícitamente a los trabajadores a domicilio y contienen disposiciones pertinentes para ellos. Este es el caso, en particular, de los ocho convenios fundamentales que tienen por objeto, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, y la discriminación en el empleo y la ocupación<sup>3</sup>.

Otras normas también tienen un ámbito de aplicación suficientemente abarcador. Por ejemplo, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) se aplican a todas las categorías de trabajadores en todas las ramas de actividad económica. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha confirmado que las trabajadoras a domicilio están comprendidas en el ámbito del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)<sup>4</sup>, que se aplica a «todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente». Sin embargo, varias normas de la OIT contienen cláusulas de flexibilidad que permiten excluir de su ámbito de aplicación a determinadas categorías de trabajadores, entre ellos los trabajadores a domicilio.

En respuesta a las preocupaciones expresadas, la OIT emprendió una serie de estudios sobre diversos tipos de trabajo a domicilio. En particular, durante el periodo de 1989 a 1990 se publicaron dos importantes informes sobre el trabajo a domicilio y el teletrabajo<sup>5</sup>. En su 244.ª reunión (noviembre de 1989), el Consejo de Administración de la OIT decidió que al año siguiente se celebraría en Ginebra una Reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio, con el fin de examinar la naturaleza y el alcance de los problemas del trabajo a domicilio; de evaluar la experiencia nacional en materia de protección y organización de los trabajadores a domicilio; de asesorar sobre los enfoques y las medidas que podrían proporcionar una protección más eficaz de los trabajadores a domicilio en los Estados Miembros; y de asesorar sobre las futuras medidas que la OIT podría adoptar en relación con el trabajo a domicilio, valorando en particular la posible necesidad de nuevas normas internacionales del trabajo. En la Reunión de expertos se adoptaron conclusiones unánimes sobre las medidas que debían aplicarse a nivel nacional e incorporarse a los instrumentos de la OIT, pero no se llegó a un consenso sobre la necesidad de elaborar normas internacionales del trabajo específicas para el trabajo a domicilio<sup>6</sup>. Los expertos tripartitos

concluyeron que «[c]onsiderando la amplia variedad de condiciones en que se efectúa el trabajo a domicilio y su diversidad, el Consejo de Administración de la OIT debería sopesar la importancia de los problemas asociados a esta modalidad de trabajo, a fin de decidir sobre la acción apropiada que la OIT debería emprender»<sup>7</sup>. Tres años más tarde, el Consejo de Administración de la OIT decidió iniciar un proceso normativo sobre el trabajo a domicilio, que culminó con la adopción del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 por la Conferencia Internacional del Trabajo. Cabe señalar que un capítulo entero del Estudio General sobre empleo de la CEACR, tema de examen por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021, está dedicado a estos dos instrumentos sobre el trabajo a domicilio<sup>8</sup>.

En el presente capítulo se exponen pormenorizadamente las disposiciones contenidas en las citadas normas de la OIT, junto con explicaciones complementarias extraídas de los trabajos preparatorios sobre los diferentes elementos contemplados en los instrumentos. También se presentan ejemplos de trasposición de los principios establecidos en el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 a las legislaciones nacionales. Resulta sorprendente que todavía no se haya promulgado ningún instrumento legislativo sobre el trabajo realizado desde el domicilio mediante plataformas digitales<sup>9</sup>. Esto se debe principalmente a la naturaleza transnacional de las actividades realizadas y al hecho de que los trabajadores de que se trata tienen generalmente la condición jurídica de trabajadores independientes. Además, en este capítulo se hace referencia a las disposiciones específicas que regulan, por ejemplo, la fijación de las tarifas mínimas para los trabajadores a domicilio o el derecho de desconexión. Este enfoque es, por definición, fragmentario: el hecho de que una determinada disposición sobre una cuestión concreta cumpla las prescripciones del Convenio núm. 177 no significa que la legislación del país considerado se ajuste, en todos los aspectos, a este Convenio. En el capítulo 7 se exponen las formas combinadas de velar por el trabajo decente para los trabajadores a domicilio de manera integral.

## ► 6.1 La adopción de las normas de la OIT sobre el trabajo a domicilio

**En noviembre de 1993, el Consejo de Administración decidió incluir en el orden del día de la reunión de 1995 de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto normativo relativo al trabajo a domicilio<sup>10</sup>.**

Aunque todas las partes reconocieron la importancia del tema, desde la Reunión de expertos de 1990 no se había llegado a un consenso sobre la necesidad de establecer normas de la OIT sobre el trabajo a domicilio.

Los miembros trabajadores estaban a favor de la adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo a domicilio que, en su opinión, tenían el mismo objetivo que las normas de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial adoptadas en 1994, es decir, «responder a la evolución de las formas de empleo que habían excluido a un número creciente de trabajadores del amparo de los medios de protección existentes». Consideraron que el establecimiento de normas sobre el trabajo a domicilio era oportuno, ya que «industrias enteras, como la textil y la del vestido, estaban adoptando esta modalidad de trabajo. Nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, habían hecho su aparición en una sociedad que se estaba informatizando a gran velocidad»<sup>11</sup>.

Los miembros empleadores no apoyaron la adopción de nuevas normas sobre el trabajo a domicilio por diversas razones, entre ellas las muy variadas situaciones en que se ejecutaba el trabajo a domicilio, la insuficiencia de la información pertinente, la idoneidad

del marco jurídico vigente y el riesgo de que las nuevas normas llevaran a las empresas a la informalidad<sup>12</sup>.

Durante la primera discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo, las opiniones expresadas por los representantes de los Gobiernos se dividieron principalmente entre los que apoyaban la adopción de un convenio y de una recomendación y los que estaban a favor de adoptar únicamente una recomendación<sup>13</sup>. Los miembros empleadores apoyaron una enmienda presentada por varios Gobiernos con el objeto de limitar el proceso normativo únicamente a una recomendación, pero fue rechazada por la Comisión de la Conferencia<sup>14</sup>. En consecuencia, la Conferencia debatió el contenido de un convenio y de una recomendación<sup>15</sup>.

Finalmente, el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 fueron adoptados por la Conferencia en su reunión de 1996<sup>16</sup>. El Convenio entró en vigor el 22 de abril de 2000 y hasta la fecha ha sido ratificado por trece Estados Miembros de la OIT (por orden cronológico: Finlandia; Irlanda; Albania; Países Bajos; Argentina; Bulgaria; Bosnia y Herzegovina; Tayikistán; Bélgica; Macedonia del Norte; Eslovenia; Antigua y Barbuda; y España)<sup>17</sup>.

## ► 6.2 Trabajadores a domicilio, empleadores e intermediarios: ámbito de aplicación del Convenio núm. 177

**El Convenio núm. 177 define el trabajo a domicilio del siguiente modo:**

**«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 trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales<sup>18</sup>.**

En el capítulo 1 se explican los diferentes elementos de esta definición a la luz de los debates celebrados en la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo que respecta a la última parte de la definición –la precisión de que los trabajadores a domicilio no cumplen las condiciones para ser clasificados como trabajadores independientes–, conviene señalar también la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), en la que se insta a los Estados Miembros a «examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo». La Recomendación núm. 198 dispone que la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del

trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que las partes caractericen tal relación. Se afirma que deberían adoptarse medidas, entre otras cosas, tendentes a proporcionar a los interesados orientación sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes, y a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas. Además, las normas deberían aplicarse a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, y deberían estipular a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén. Debería asegurarse una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, en particular los de la economía informal.

En el Convenio núm. 177 también se define el término «**empleador**» como «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 1 c).

Durante la discusión de los instrumentos celebrada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1995, los miembros empleadores presentaron una enmienda en la que se proponía suprimir la definición del término «empleador», al considerar que podía causar confusión entre empleadores y clientes. También cuestionaron la función de los intermediarios y las circunstancias en que un intermediario podía convertirse en empleador. La Oficina explicó que un intermediario nunca podría considerarse empleador del trabajador a domicilio. La enmienda fue retirada por falta de apoyo, pero los miembros empleadores expresaron su preocupación por la posibilidad de ratificar el Convenio con la definición propuesta<sup>19</sup>.

Antes de la segunda discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1996, la Oficina propuso definir el término empleador como «una persona, física o moral, que da o hace dar trabajo a domicilio, en cumplimiento de su actividad profesional»<sup>20</sup>. La restricción a las personas que ejercen su actividad empresarial cuando reparten trabajo se añadió para tener en cuenta las preocupaciones expresadas respecto a la posible confusión entre empleadores y clientes. Como explicó la Oficina, «una persona que manda hacer un traje a alguien que trabaja en su casa no es un empleador si el traje es para uso personal, pero sí lo es si el traje se va a vender en su tienda». En respuesta a las preocupaciones expresadas en algunas observaciones recibidas de los mandantes, la Oficina confirmó que el término «empresa» era «suficientemente amplio para abarcar la 'actividad' de las organizaciones gubernamentales o sin ánimo de lucro y no se limita[ba] a las actividades lucrativas del sector privado»<sup>21</sup>.

Durante la segunda discusión, varios Gobiernos quisieron asegurarse de que los países cuyas legislaciones nacionales no reconocían a los **intermediarios** pudieran, no obstante, ratificar el Convenio propuesto. Los miembros trabajadores, por su parte, quisieron evitar que se excluyera del ámbito de aplicación a los trabajadores que obtuvieran trabajo por intermediarios ilegales en países que prohibieran el uso de intermediarios. Se llegó a un consenso sobre un texto alternativo que hacía referencia a los intermediarios con la siguiente formulación: «esté o no prevista esta figura en la legislación nacional»<sup>22</sup>.

El Convenio núm. 177 «**se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio**, tal y como se define en el anterior artículo 1» (artículo 2). Como explicó la Oficina en un informe preparatorio, dado el carácter promocional del Convenio propuesto, parecía oportuno que su ámbito de aplicación fuera amplio<sup>23</sup>. El objetivo era adoptar un convenio breve constituido por unos pocos principios fundamentales que ofreciera un amplio margen de flexibilidad para que los Estados Miembros definieran y aplicaran medidas concretas.

Por otra parte, la finalidad de las disposiciones de la recomendación presentada era «facilitar la aplicación del convenio propuesto o bien otorgar una protección en áreas que no estaban comprendidas en dicho convenio»<sup>24</sup>.

**El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 no son instrumentos sectoriales:** abarcan una forma de empleo que difiere del trabajo a tiempo completo en empresas realizado por personas con un empleo regular o de duración determinada. Se trata de una forma de trabajo específica que puede encontrarse en numerosos sectores de actividad, industrias y oficios. Por lo tanto, deben considerarse instrumentos de aplicación general que abarcan una forma o condición específica de trabajo<sup>25</sup>.



La regulación adecuada de la relación de trabajo, tal como se establece en la Recomendación núm. 198, es una condición previa importante para la **protección jurídica** de los trabajadores a domicilio



## ► 6.3 Adopción de una política nacional sobre el trabajo a domicilio

La principal prescripción del Convenio núm. 177 es que los Estados deberán «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» (artículo 3)<sup>26</sup>.

Esta disposición no exige la adopción de una política sectorial independiente, por lo que la política sobre el trabajo a domicilio puede integrarse en una política más amplia relativa al empleo o al mercado de trabajo<sup>27</sup>. En este sentido, la CEACR destacó en su Estudio General sobre empleo de 2020 «los estrechos vínculos que existen entre los objetivos del Convenio núm. 122 sobre la política de empleo, la Recomendación núm. 204 sobre la transición a la economía formal y los instrumentos sobre el trabajo a domicilio, en

particular con respecto a la adopción de una política nacional»<sup>28</sup>.

En la medida de lo posible, **los órganos tripartitos u organizaciones de empleadores y de trabajadores** deberían participar en la definición y aplicación de dicha política nacional (Recomendación núm. 184, párrafo 3, 2)). Si no hay organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio u organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio, deberían

©OIT/ B.Birla



adoptarse medidas apropiadas para que esos trabajadores y sus empleadores tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre dicha política nacional y sobre las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla (párrafo 3, 3)).

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» (Convenio núm. 177, artículo 5). Además, los Estados Miembros de la OIT deberían, «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, **designar una o varias autoridades**<sup>29</sup> encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domicilio» (Recomendación núm. 184, párrafo 3, 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» (Convenio núm. 177, artículo 4, 1))<sup>30</sup>. El objetivo de «mejorar la situación de los trabajadores a domicilio» mediante la promoción del principio de igualdad de trato es un reconocimiento implícito de que los trabajadores a domicilio suelen estar expuestos a condiciones menos favorables que otros trabajadores.

El Convenio establece la igualdad de trato «entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados». La situación de los trabajadores a domicilio debe compararse con la de los demás asalariados y no con la de los trabajadores de la empresa, ya que «la adopción, aplicación o revisión de una política nacional debe basarse necesariamente en un ámbito de comparación que no puede circunscribirse a la empresa o rama de actividad de una única región»<sup>31</sup>. Sin embargo, la disposición establece que se tengan 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». Esta comparación es adecuada, por ejemplo, para determinar la remuneración<sup>32</sup>.

Los **ámbitos en que debe fomentarse la igualdad de trato** son, entre otros: a) la libertad sindical y la negociación colectiva; b) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST); 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, y h) la protección de la maternidad (Convenio núm. 177, artículo 4,2). Esta enumeración no es exhaustiva y se centra en determinadas cuestiones de especial importancia. Varios aspectos de las condiciones de empleo y de trabajo son objeto de disposiciones adicionales más detalladas, que se examinan a continuación.

Las **estadísticas del trabajo** también sirven de base para la formulación y aplicación de la política nacional. Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio (Convenio núm. 177, artículo 6). Además, se deberían recopilar y mantener actualizadas informaciones precisas, incluidos datos desglosados por género, acerca de la extensión y las características del trabajo a domicilio (Recomendación núm. 184, párrafo 4).

La **regulación adecuada de la relación de trabajo**, tal como se establece en la Recomendación núm. 198, es una condición previa importante para la protección jurídica de los trabajadores a domicilio. Como puso de relieve la CEACR, esta cuestión reviste especial importancia «en los países en los que no existe una legislación específica sobre el trabajo a domicilio, y en los que los tribunales deben decidir en cada caso particular si existe un contrato de trabajo cuando se trata



La política nacional en materia de trabajo a domicilio debe promover «en la medida de lo posible ... la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las **características particulares del trabajo a domicilio**»

de trabajo a domicilio»<sup>33</sup>. En el Estudio General sobre el empleo de 2020 se presentan ejemplos de diferentes enfoques legislativos<sup>34</sup>. En Polonia, los trabajadores a domicilio tienen la condición de contratistas independientes según el Código del Trabajo y de asalariados según el sistema de seguridad social. En Italia, en virtud de la Ley núm. 877, de 1973, por la que se establecen las nuevas normas de protección de los trabajadores a domicilio, como excepción a las disposiciones del Código Civil que definen la relación de trabajo, la subordinación se produce cuando se exige al trabajador a domicilio que cumpla con las directrices del empresario relativas a la ejecución y las características y requisitos del trabajo. La legislación griega establece la presunción de la existencia de una relación de trabajo cuando el trabajo a domicilio se presta en persona, exclusiva o principalmente al mismo empleador, durante nueve meses consecutivos. Sin embargo, en muchos casos, los trabajadores a domicilio no son reconocidos como asalariados y no se benefician de la protección derivada de la existencia de una relación de trabajo.

Dos de los once Estados Miembros de la OIT para los que el Convenio núm. 177 está en vigor han **adoptado una política nacional sobre el trabajo a domicilio**, tal como dispone el Convenio. En la Argentina, un instrumento legislativo específico<sup>35</sup> regula las formas tradicionales de trabajo a domicilio. El Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con sede en Buenos Aires, ha sostenido recientemente que dicho instrumento no es exhaustivo y que los trabajadores a domicilio siguen estando cubiertos por la Ley de Contrato de Trabajo núm. 20744 de 1976<sup>36</sup>. Además, en agosto de 2020 se promulgó la Ley de Teletrabajo núm. 27555. En Bélgica, la Ley de Contratos de Trabajo se modificó en 1996 para incluir disposiciones que regulan específicamente el trabajo a domicilio<sup>37</sup>. El teletrabajo habitual está regulado por un convenio colectivo nacional<sup>38</sup>, mientras que el teletrabajo ocasional se trata en la Ley de Trabajo Factible de 2017<sup>39</sup>. Otros Estados Miembros en el Convenio núm. 177 han emprendido esfuerzos para adoptar una política nacional sobre el trabajo a domicilio, pero con determinadas limitaciones, como señaló la CEACR<sup>40</sup>. En muchos casos, la legislación contiene una cláusula general de igualdad de trato o regula aspectos concretos del trabajo a domicilio, mientras que el Convenio requiere la combinación simultánea de ambos enfoques. Según señaló también la CEACR, muchas de las memorias recibidas en el contexto de la preparación de su Estudio General sobre el empleo de 2020 indicaban que no existía

ninguna política nacional destinada específicamente a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio. En cuanto a la obligatoriedad de revisar periódicamente la política nacional, la CEACR señaló que la legislación sobre el trabajo a domicilio se evaluaba a veces «como parte de una revisión más amplia de la legislación nacional, a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores en una relación de trabajo, tal como se insta en la Recomendación núm. 198»<sup>41</sup>.

El Gobierno de Finlandia indicó que la legislación nacional garantiza a los trabajadores a domicilio igualdad de trato respecto de los demás asalariados. Sin embargo, la CEACR subrayó que este enfoque «puede incurrir en una excesiva simplificación de la finalidad del Convenio». Señaló a la atención del Gobierno su obligación, en virtud del artículo 3 del Convenio, de adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio «que, aunque no sea necesariamente una política sectorial independiente ni dé lugar a la adopción de un instrumento legislativo aplicable únicamente al trabajo a domicilio, debería centrarse expresamente en las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio e incidir en ellas»<sup>42</sup>. Se formularon comentarios similares al Gobierno de los Países Bajos, a raíz de las observaciones de tres sindicatos diferentes que manifestaban su preocupación por la falta de una política nacional sobre el trabajo a domicilio<sup>43</sup>. En Albania tampoco existe una protección específica para los trabajadores a domicilio, aparte de una cláusula de igualdad de trato recogida en el Código de Trabajo<sup>44</sup>. En Bulgaria se modificó el Código de Trabajo en 2011, tras la formalización de un acuerdo nacional entre varias organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la regulación del trabajo a domicilio. No obstante, dos organizaciones de trabajadores consideran que los trabajadores a domicilio no están protegidos por la legislación nacional y la CEACR pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, y que indicara cuáles eran las organizaciones de empleadores y de trabajadores que habían sido consultadas en relación con el desarrollo, la aplicación y la revisión de dichas medidas<sup>45</sup>. Hasta la fecha, el Gobierno de Irlanda ha centrado sus esfuerzos en la regulación del teletrabajo y la CEACR señaló que «persisten formas más tradicionales de trabajo a domicilio que conllevan trabajos ocasionales mal remunerados y condiciones de trabajo precarias al borde de la economía sumergida, que deben seguir siendo el centro de atención del Gobierno»<sup>46</sup>.

La mayoría de los trabajadores a domicilio viven en países que no han ratificado el Convenio núm. 177 y en los que se han adoptado diversos marcos de políticas. En el capítulo 2 se expone información detallada sobre la distribución del trabajo basado en el domicilio, en particular del trabajo a domicilio, en todo el mundo. Algunos de esos países han adoptado **una legislación independiente sobre el trabajo a domicilio**, o teletrabajo, que puede complementarse con disposiciones de la legislación general del trabajo.

En Argelia, el Código de Trabajo establece que el trabajo a domicilio puede regirse por disposiciones independientes. En 1997 se adoptó un decreto ejecutivo para regular diversos aspectos de esta forma de trabajo, entre otros la remuneración y la protección social. Sin embargo, ese instrumento no contiene ninguna cláusula general de no discriminación<sup>47</sup>. En la India, las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio se regulan a nivel sectorial, mediante la Ley sobre las Condiciones de Trabajo en la Industria Tabacalera, de 1966<sup>48</sup>. También se han adoptado instrumentos legislativos específicos sobre el

trabajo a domicilio, no necesariamente excluyentes de la aplicación de la legislación laboral general, por ejemplo en Alemania<sup>49</sup>, Austria<sup>50</sup>, Italia<sup>51</sup>, el Japón<sup>52</sup>, Mauricio<sup>53</sup>, Nueva Jersey (Estados Unidos)<sup>54</sup>, Portugal<sup>55</sup>, Suiza<sup>56</sup>, Tailandia<sup>57</sup> y el Uruguay<sup>58</sup>.

Algunos países también **regulan el teletrabajo por separado**. En el seno de la UE, los interlocutores sociales europeos celebraron un Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo en 2002 (véase el recuadro 6.1), que los Estados miembros de la UE han aplicado mediante convenios colectivos (por ejemplo, Dinamarca<sup>59</sup> y Francia<sup>60</sup>) o instrumentos legislativos (por ejemplo, Malta<sup>61</sup>, Polonia<sup>62</sup> y Portugal<sup>63</sup>). En Italia, el teletrabajo es objeto de un «acuerdo interconfederal» celebrado en 2004. Además, en virtud de la Ley núm. 81/2017 se introdujo el concepto de trabajo «ágil» o «inteligente», que se realiza en parte en los locales de la empresa y en parte fuera de ellos, sin una ubicación fija. Otros países que han adoptado instrumentos legislativos específicos sobre el teletrabajo son Colombia<sup>64</sup>, Costa Rica<sup>65</sup>, El Salvador<sup>66</sup> y el Perú<sup>67</sup>.

#### ► Recuadro 6.1 Características principales del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo<sup>68</sup>

El teletrabajo se define como «una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales».

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador de que se trate.

El empleador debe facilitar al teletrabajador la información escrita pertinente, incluso en lo relativo a los convenios colectivos aplicables.

La adopción del teletrabajo en sí modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y no afecta a la situación en el empleo del teletrabajador. La negativa de un trabajador a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo del trabajador en cuestión.

El Acuerdo contiene una cláusula de igualdad de trato para los teletrabajadores. Las especificidades del teletrabajo pueden tenerse en cuenta en el marco de convenios individuales o colectivos. El Acuerdo establece expresamente que los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los asalariados que realizan su trabajo en los locales del empleador.

El Acuerdo también contempla la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador con fines profesionales, así como el deber del empresario de respetar la vida privada del teletrabajador.

Además, se regulan los aspectos relativos al suministro y el mantenimiento de los equipamientos, la seguridad y la salud, la organización del trabajo y la formación.

En otros países, los **teletrabajadores están incluidos en el ámbito de la legislación laboral**, con determinadas excepciones o exclusiones. En Australia, la Ley Modificada sobre el Trabajo Equitativo (Industria textil, del vestido y del calzado), de 2012, amplió la cobertura de la mayoría de las disposiciones de la Ley sobre el Trabajo de 2009 a los trabajadores externos de esos sectores, considerándolos como asalariados<sup>69</sup>. En los Estados Unidos, la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo se aplica a los trabajadores a domicilio que están cubiertos con carácter individual o cuyo empleador está cubierto a nivel empresarial<sup>70</sup>. En Armenia<sup>71</sup>, Cabo Verde<sup>72</sup>, Marruecos<sup>73</sup> y Santa Lucía<sup>74</sup>, la legislación laboral nacional también se aplica expresamente a los trabajadores a domicilio. En Colombia<sup>75</sup>, la legislación laboral se aplica a los teletrabajadores en tanto en cuanto sea más favorable que las disposiciones de la Ley de Teletrabajo.

La legislación laboral también puede contener **disposiciones que regulen las condiciones de trabajo específicas de los trabajadores a domicilio**, como sucede en el caso de Bulgaria<sup>76</sup>, Hungría<sup>77</sup>, Chile<sup>78</sup>, la República Dominicana<sup>79</sup>, Francia<sup>80</sup> y la Federación de Rusia<sup>81</sup>.

En todo el mundo se han adoptado iniciativas legislativas para incluir el teletrabajo entre las respuestas de política frente a la pandemia de COVID-19<sup>82</sup>. En muchos países se instó a los empleadores a que establecieran el teletrabajo como modalidad prioritaria siempre que fuera posible, y a veces con carácter obligatorio. Estas políticas se aplicaban generalmente a los llamados «trabajadores no esenciales» cuya presencia en las instalaciones del empleador no era imprescindible. También podían ser de aplicación para los trabajadores con un riesgo especial de

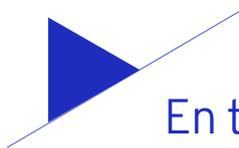
padecer graves consecuencias de la enfermedad o que estuvieran en cuarentena por motivos de salud. En algunos casos, los empleadores que no estaban en condiciones de implantar modalidades de teletrabajo se vieron obligados a cerrar temporalmente la empresa. El teletrabajo era voluntario u obligatorio para los trabajadores, dependiendo de la situación. Varios Gobiernos adoptaron instrumentos legislativos específicos para reglamentar el teletrabajo en el contexto de la crisis sanitaria.

Un ejemplo es la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 19 de junio de 2020 introducida en el Ecuador, por la que se introdujeron disposiciones relativas al teletrabajo en el Código del Trabajo<sup>83</sup>. En el texto legislativo se distinguen las siguientes categorías de teletrabajadores: los teletrabajadores autónomos, que trabajan permanentemente fuera de los locales de la empresa; los teletrabajadores móviles, que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales de trabajo son las TIC en dispositivos móviles; los teletrabajadores parciales, que trabajan dos o tres días a la semana en su casa y el resto de la semana lo hacen en una oficina; y los teletrabajadores ocasionales.

También se han adoptado disposiciones jurídicas que regulan el teletrabajo en el Estado Plurinacional de Bolivia<sup>84</sup> y en Ucrania<sup>85</sup>. En la Arabia Saudita, el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social publicó en marzo de 2020 unas directrices sobre el trabajo a distancia en el sector privado<sup>86</sup>. En Malawi, el Ministerio de Trabajo, Competencias e Innovación publicó unas directrices sobre las medidas contra la COVID-19 en el lugar de trabajo, que promueven el teletrabajo<sup>87</sup>.

En Bélgica, se introdujo el «teletrabajo a domicilio» entre las medidas de emergencia en respuesta a la pandemia de COVID-19<sup>88</sup>. Como se ha señalado anteriormente, la legislación de varios países ya regulaba el teletrabajo habitual y ocasional antes de la pandemia. El teletrabajo a domicilio se diferencia de esas modalidades de trabajo en dos aspectos. No se introdujo de forma voluntaria, sino que, por el contrario, era obligatorio en sectores no esenciales para los asalariados cuyas funciones permitían trabajar a distancia. Además, los trabajadores no podían elegir su lugar de trabajo, sino que tenían que trabajar necesariamente desde casa.

También se adoptaron medidas para permitir el registro electrónico de los asalariados que trabajan desde casa (Grecia); para simplificar las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad y salud con respecto a los teletrabajadores



En todo el mundo se han adoptado iniciativas legislativas para **incluir el teletrabajo** entre las respuestas de política frente a la pandemia de COVID-19

(Croacia, España<sup>89</sup>); para garantizar que se compense a los trabajadores por los costos derivados del teletrabajo (Francia), para garantizar el reconocimiento de los accidentes laborales ocurridos en casa (Argentina, Austria); y para simplificar temporalmente los procedimientos que permiten a los empleadores solicitar una subvención para introducir modalidades de trabajo flexible, incluido el trabajo a distancia (República de Corea). En Italia<sup>90</sup>, la normativa adoptada permitía la introducción de modalidades de trabajo inteligentes sin necesidad de formalizar un acuerdo individual entre el empleador y el trabajador, como se requiere normalmente.

Varios países europeos celebraron acuerdos bilaterales que permitían temporalmente a los trabajadores transfronterizos teletrabajar a tiempo completo sin estar obligados a pagar las cotizaciones a la seguridad social en su país de residencia.

Las respuestas de política adoptaron a veces la forma de un acuerdo entre los interlocutores sociales<sup>91</sup>. En Côte d'Ivoire, por ejemplo, las

organizaciones de trabajadores y de empleadores de la Commission Indépendante Permanente de Concertation suscribieron un memorando de entendimiento bipartito de ámbito nacional como respuesta conjunta frente a la COVID-19, en el que se recomendaba la implantación del teletrabajo siempre que fuera posible. En la industria química alemana, el sindicato IG BCE y la confederación de empleadores BAVC formalizaron un convenio sectorial para hacer frente a la crisis, en virtud del cual se promovía, entre otras cosas, la negociación colectiva sobre el teletrabajo a nivel de empresa. En algunos países, como Sudáfrica<sup>92</sup> y la Federación de Rusia<sup>93</sup>, se promovió el recurso al teletrabajo en respuesta a la crisis de salud pública sobre una base tripartita.

Puede que el teletrabajo siga generalizándose cuando la crisis sanitaria haya terminado, lo que seguramente dará lugar a nuevas iniciativas legislativas. En Alemania, por ejemplo, el Ministro de Trabajo ha manifestado su intención de que en un futuro próximo se adopte una legislación sobre el trabajo a distancia<sup>94</sup>.

\*\*\*

En las siguientes secciones se examinan algunas dimensiones concretas de las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio, como la remuneración o el tiempo de trabajo. No se repetirán las

referencias a las cláusulas generales de igualdad de trato mencionadas anteriormente. En vez de ello, se incluirán referencias a textos jurídicos que encaran específicamente esas cuestiones.

©iStock/ guruXOOX



## ► 6.4 La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva

**La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades (Convenio núm. 177, artículo 4, 2)).**

Este principio comprende el derecho de negociación colectiva y de representación de los trabajadores<sup>95</sup>. En este sentido cabe recordar que, en virtud de los Convenios núms. 87 y 98, todos los trabajadores<sup>96</sup>, incluidos los trabajadores a domicilio, deberían gozar de libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva, tal como han confirmado los órganos de control de la OIT<sup>97</sup>.

La Recomendación núm. 184 dispone también la **identificación y supresión de las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos** al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan, así como al ejercicio del derecho de sus organizaciones a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales (párrafo 11). Muchos mandantes de la OIT apoyaron esta propuesta durante los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo, al considerar que el derecho de sindicación y de negociación colectiva es especialmente importante en el caso de los trabajadores a domicilio, que

están dispersos y a menudo trabajan en condiciones de aislamiento. La Oficina recordó a este respecto que «en la mayoría de los países, las organizaciones de trabajadores a domicilio han tenido dificultades para ser reconocidas como sindicatos, a pesar de que el derecho general de sindicación existe en los países en cuestión»<sup>98</sup>. Como destacó la CEACR, la cuestión del acceso a los hogares de los trabajadores a domicilio es un elemento importante que debe tenerse en cuenta a la hora de examinar si el derecho de sindicación está garantizado y se disfruta, y deberían adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores a domicilio estén informados de su derecho a afiliarse a los sindicatos de su elección, o a crear otros nuevos y a tener contacto directo con sus representantes sindicales<sup>99</sup>.

Además, 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 (Recomendación núm. 184, párrafo 12)<sup>100</sup>.

Como se ha subrayado anteriormente, todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a domicilio, deberían beneficiarse de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva. **Muchos marcos jurídicos nacionales tienen un ámbito de aplicación muy genérico** que carece de referencias expresas a los trabajadores a domicilio. No obstante, algunos países han adoptado disposiciones jurídicas a tal efecto.

Por ejemplo, en Filipinas **se reconoce expresamente el derecho de sindicación de los trabajadores a domicilio**<sup>101</sup>. La legislación sobre el trabajo a domicilio en la Argentina<sup>102</sup> regula la inscripción de las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores, respectivamente, que pueden, entre otras cosas, solicitar a la autoridad competente la constitución de comisiones de salarios. En Chile<sup>103</sup> el empleador debe

informar por escrito a los trabajadores a distancia y a los teletrabajadores sobre la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa. En España<sup>104</sup> los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores del centro al que están adscritos. En Alemania<sup>105</sup> la legislación prevé la creación de comités sectoriales de trabajo a domicilio, compuestos por representantes de los trabajadores y de los empleadores, con un presidente designado por las autoridades públicas. En Bulgaria también se reconoce el derecho de sindicación de los trabajadores a domicilio<sup>106</sup>.

La legislación del Perú<sup>107</sup> prevé que la remuneración de los trabajadores a domicilio se fijará por la **negociación colectiva**. Por lo que se refiere a Bélgica<sup>108</sup>, en determinadas comisiones paritarias en que todavía se reconoce el trabajo a domicilio «tradicional», los convenios de trabajo colectivos establecen las mismas horas de trabajo para dichos trabajadores a domicilio que para el resto de los trabajadores. Hay muchos países en que los convenios colectivos solo pueden celebrarse para los trabajadores asalariados, lo que deja fuera del ámbito de dichos convenios a los trabajadores a domicilio que no tienen una relación de trabajo. A veces se establecen soluciones alternativas. En Austria<sup>109</sup>, por ejemplo, los trabajadores a domicilio pueden estar cubiertos por «acuerdos generales» cuyo contenido se inspira en el de los convenios colectivos.

Las disposiciones sobre la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva son más frecuentes en la **legislación sobre el teletrabajo**. En Bélgica<sup>110</sup>, un convenio colectivo nacional regula las condiciones de trabajo de los teletrabajadores y les confiere los mismos derechos colectivos que a los asalariados que trabajan en los locales del empresario, incluido el derecho a comunicarse con los representantes de los trabajadores y viceversa. En Bulgaria<sup>111</sup> las modalidades de teletrabajo pueden regularse por convenio colectivo y los teletrabajadores se benefician de una cláusula de igualdad de trato en lo que respecta a sus derechos colectivos. También pueden formar un grupo independiente para elegir a un representante distinto encargado de intercambiar información y de mantener consultas con la empresa si su número total es superior a 20. Además, el empleador debe ofrecer a los teletrabajadores la posibilidad de participar en las actividades del sindicato presente en la empresa al que estén afiliados. Las condiciones en que se pueden ejercer esos derechos colectivos se negocian en convenios individuales o colectivos o se rigen por las normas internas de la empresa.

Las condiciones de utilización del teletrabajo por el empleador en Polonia<sup>112</sup> deben ser objeto de un convenio colectivo o, en su defecto, deben tratarse en la normativa interna del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por las organizaciones representativas de los trabajadores. En Portugal<sup>113</sup> los teletrabajadores se cuentan entre los trabajadores de la empresa a todos los efectos relacionados con las estructuras de representación colectiva y pueden solicitar la afiliación a dichas estructuras. Las herramientas de TIC facilitadas por el empleador para el teletrabajo también pueden ser utilizadas por los trabajadores para participar en reuniones con los representantes de los trabajadores y por las organizaciones representativas para difundir información. Los teletrabajadores disfrutaban también de libertad sindical y de asociación en el Perú,<sup>114</sup> mientras que en Colombia se benefician de una cláusula de igualdad de trato por lo que respecta al derecho de sindicación<sup>115</sup>.

En Lituania<sup>116</sup> los empleadores deben permitir que los teletrabajadores se comuniquen y colaboren con los demás trabajadores y con sus representantes en los locales de la empresa. También deben informar al comité de empresa periódicamente, y al menos una vez al año, sobre la situación del teletrabajo en la empresa, indicando el número de trabajadores que teletrabajan, los puestos que ocupan y su remuneración media, por grupo profesional y género. En Malta<sup>117</sup> los teletrabajadores disfrutaban de los derechos establecidos por cualquier convenio colectivo aplicable y también se benefician de una cláusula de igualdad de trato en materia de derechos colectivos. Tienen derecho a participar en las elecciones de los órganos de representación de los trabajadores y a concurrir a ellas como candidatos. Además, deben ser incluidos en los cálculos para determinar los umbrales a efectos de representación de los trabajadores y de los derechos de información y consulta.

A pesar de las dificultades que entraña la organización de trabajadores dispersos y a menudo invisibles, varias **organizaciones a nivel nacional e internacional** han logrado que se oiga la voz de esos trabajadores en defensa de sus derechos. En el capítulo 7 se exponen algunos ejemplos con resultado satisfactorio.

La **participación en la negociación colectiva** no está muy extendida entre los trabajadores dedicados al trabajo industrial a domicilio, especialmente en los países en desarrollo. No obstante, algunos convenios plantean la situación específica de esos trabajadores. En la Argentina, las

comisiones de salarios del trabajo a domicilio en la industria de la confección fijan las tarifas mínimas para diferentes tareas<sup>118</sup>. En Tailandia, el Comité de Protección del Trabajo a Domicilio determina los niveles retributivos de los trabajadores en esa modalidad. Se trata de un Comité formado por representantes del Gobierno, un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores a domicilio, respectivamente, así como por personas calificadas<sup>119</sup>. En Italia, que cuenta con una larga tradición de trabajo a domicilio y sindicación, hace decenios que el trabajo a domicilio

se regula mediante convenios colectivos (véase el recuadro 6.2). Además, los convenios colectivos nacionales relativos a la industria manufacturera se incorporaron a las disposiciones de la Ley núm. 877, de 1973, por la que se establecen las nuevas normas de protección de los trabajadores a domicilio. Por ejemplo, en el convenio colectivo nacional de la industria del calzado se consagra el principio de igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores asalariados. También se prevé un mecanismo para calcular las tarifas del trabajo a destajo.

### ► Recuadro 6.2 Convenios colectivos del sector del calzado en la Riviera del Brenta (Véneto, Italia)

El trabajo a domicilio en Italia se regula mediante convenios colectivos de ámbito nacional, territorial o específicos para determinadas fábricas. Entre los ejemplos de negociación territorial se encuentra la zona del calzado de la Riviera del Brenta, en la región del Véneto. Se trata del distrito industrial más antiguo de Italia, fundado en 1898 y muy activo todavía en la producción de calzado femenino de alta gama y de lujo. Desde la década de los setenta, la fragmentación de la producción en ese parque industrial, con un elevado número de pequeñas empresas o microempresas, estimuló un modelo de negociación local que todavía perdura.

El trabajo a domicilio se incluyó en la negociación territorial del **Convenio de 1974**, en el que se invitaba a los interlocutores sociales a aplicar la Ley nacional sobre el trabajo a domicilio (Ley núm. 877 de 1973). En el **Convenio de 1978** los interlocutores sociales reafirmaron su compromiso de aplicar plenamente la Ley sobre el trabajo a domicilio. Las empresas se comprometieron a facilitar a los sindicatos información sobre la cantidad y el tipo de trabajo a domicilio asignado y los trabajadores que lo realizaban. También se comprometieron a no recurrir al trabajo a domicilio durante los periodos de intervención del Fondo de Garantía Salarial en todas las fases de producción de la fábrica que se vieran afectadas por la disminución temporal del trabajo, siempre que fuera compatible con la estructura organizativa existente.

En el **Convenio de 1981** se introdujo la creación de una Comisión Paritaria de Trabajo a Domicilio, compuesta por tres miembros designados por cada una de las partes. La Comisión se encargó de fijar la «tarifa por minuto» de remuneración según el nivel de clasificación contractual, «en vista de las extremas dificultades para definir tarifas unitarias a destajo para cada operación individual, dada la enorme variedad de modelos, calidades y peculiaridades de los procesos productivos del Brenta». Entre sus cometidos figuraba también el estudio del fenómeno del trabajo a domicilio en su conjunto y la resolución de los conflictos que surgieran en la determinación de los niveles retributivos. Posteriormente, la negociación local del calzado quedó en suspenso desde mediados de la década de los ochenta y hasta 1995.

En el **Convenio de 16 de febrero de 2001** se introdujo por primera vez una prima de producción para los trabajadores a domicilio que tenía en cuenta su «participación en la obtención de resultados empresariales». En el **Convenio de 7 de mayo de 2001** se volvió a incluir la cuestión de la formación de los trabajadores a domicilio, sobre todo con el objetivo de mejorar la salud y la seguridad. Ambos convenios siguen vigentes.

**Fuente:** Información facilitada por Tania Toffanin, Universidad de Padua, junio de 2020.

Muchos teletrabajadores están amparados por convenios colectivos y, en algunos casos, el régimen de teletrabajo es el resultado de negociaciones colectivas, como se ha explicado en el capítulo 4 con respecto a la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002 (véase el recuadro 6.1), se traspuso a las legislaciones nacionales de varios Estados miembros de la UE mediante procedimientos de negociación colectiva<sup>120</sup>. La Federación de Empleadores de Servicios Financieros de Rumania y los sindicatos del sector negociaron un convenio colectivo

sectorial sobre el teletrabajo. En él se establece que los horarios de trabajo de los teletrabajadores se determinan de común acuerdo y que el empleador puede controlar el lugar de trabajo del trabajador únicamente durante las horas de trabajo. En el suroeste de Alemania, el sindicato IG Metall y varias organizaciones de empleadores suscribieron un convenio sectorial regional sobre el teletrabajo que regula, entre otros elementos, las horas de trabajo, las herramientas de trabajo, los derechos de privacidad y el control del rendimiento<sup>121</sup>.

©OIT



La legislación nacional relativa a la edad mínima debería aplicarse al trabajo a domicilio y deberían adoptarse programas específicos destinados a **erradicar el trabajo infantil** en el ámbito del trabajo a domicilio

## ► 6.5 Erradicación del trabajo infantil

La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo es uno de los ámbitos en los que se debe fomentar la igualdad de trato para los trabajadores a domicilio (Convenio núm. 177, artículo 4, 2), g)). La Recomendación núm. 184 también dispone que la legislación nacional relativa a la edad mínima debería aplicarse al trabajo a domicilio (párrafo 10) y que deberían adoptarse programas específicos

destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio (párrafo 29, 3)). Estas disposiciones complementan las del Convenio (núm. 155) y la Recomendación (núm. 164) sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, que también se aplican al trabajo a domicilio.

Varios países han establecido **una edad mínima para realizar el trabajo a domicilio**. Por ejemplo, la legislación que prohíbe el trabajo infantil en Bélgica<sup>122</sup> no establece ninguna distinción entre el trabajo a domicilio y el realizado en los locales del empleador. En Filipinas<sup>123</sup> las disposiciones del Código del Trabajo y del Código de Bienestar de la Infancia y la Juventud regulan el empleo de menores de edad como trabajadores a domicilio. En Malta, la definición del término «trabajo» en el marco del Reglamento de Protección de los Jóvenes en los Lugares de Trabajo<sup>124</sup> abarca la actividad laboral realizada fuera del establecimiento del empleador. Además, la legislación colombiana<sup>125</sup> contiene una cláusula de igualdad de trato para los teletrabajadores con respecto a las disposiciones sobre la edad mínima.

En Suiza<sup>126</sup> está prohibido externalizar el trabajo a domicilio para que lo realicen de forma independiente los jóvenes menores de 15 años. La edad mínima de admisión al trabajo a domicilio en Italia<sup>127</sup> es de 15 años y el empleo de menores está sujeto al cumplimiento por los empleadores de las condiciones y normas de trabajo adecuadas para

salvaguardar su salud, su desarrollo físico y mental y su moralidad. En Tailandia<sup>128</sup>, conforme a lo dispuesto en la legislación sobre el trabajo a domicilio, está prohibido encomendar a niños menores de 15 años la realización de trabajos que, por su naturaleza, puedan ser peligrosos para su seguridad y salud.

En Sudáfrica<sup>129</sup> nadie puede exigir o permitir que un trabajador menor realice trabajos a destajo o por tareas. En Nueva Jersey (Estados Unidos)<sup>130</sup> no se permite a ningún menor de 16 años realizar trabajos industriales a domicilio, y se aplican medidas específicas a los menores de entre 16 y 18 años. Los menores de 16 años en Portugal<sup>131</sup> pueden prestar asistencia a los trabajadores a domicilio siempre que hayan completado la escolaridad obligatoria y solo si se trata de trabajos ligeros. Todas las limitaciones establecidas para los contratos de trabajo con menores en el ámbito de la protección de la salud, la seguridad y el desarrollo, la duración y la organización del tiempo de trabajo también se aplican a la realización del trabajo a domicilio.

## ► 6.6 Seguridad y salud en el trabajo

El artículo 7 del Convenio núm. 177 dispone que 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 este.

Además, deberá determinar las **condiciones en que, por razones de seguridad y salud (SST), ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio**<sup>132</sup>. Los trabajadores a domicilio están amparados por las disposiciones de las normas internacionales del trabajo de aplicación general, en particular por el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155, y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Las autoridades nacionales competentes deberían 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, las directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio (Recomendación núm. 184, párrafo 19).

La Recomendación núm. 184 dispone que los **empleadores deberían tener la obligación de adoptar** determinadas medidas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores a domicilio. Deberían estar obligados 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 (párrafo 20, a)). También deberían 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<sup>133</sup> con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento (párrafo 20, b)). Además, deberían facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal (EPP) necesario (párrafo 20, c)).

Por su parte, los **trabajadores a domicilio deberían tener la obligación** de respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud y de 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 (Recomendación núm. 184, párrafo 21). Esta disposición se introdujo tras la adopción de una enmienda presentada por los miembros empleadores, que consideraban que los trabajadores a domicilio deberían asumir la responsabilidad personal de su seguridad y salud, ya que no estaban supervisados y a menudo tenían más autonomía que los trabajadores presentes en los locales de la empresa<sup>134</sup>.

En caso de **peligro inminente y grave** para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación. La determinación de la existencia de dicho peligro debe ser constatada por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad (Recomendación núm. 184, párrafo 22, 2)). En las discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, varios mandantes destacaron que «es una decisión grave, que debe estar plenamente justificada, y, en su caso, poder ser impugnada ante un tribunal»<sup>135</sup>.

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 este

La Recomendación núm. 184 prevé también un **derecho de desistimiento**, inspirado en el Convenio núm. 155: los trabajadores a domicilio que se nieguen a realizar un trabajo respecto del cual tengan motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para

su seguridad o su salud, deberían ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. Los trabajadores deberían informar cuanto antes al empleador acerca de la situación (párrafo 22, 1)).

Cabe adoptar distintos enfoques, incluso combinados, a nivel nacional con respecto a la SST. Las **disposiciones jurídicas generales sobre seguridad y salud en el trabajo** pueden aplicarse a los trabajadores a domicilio, como sucede en España<sup>136</sup>, la Federación de Rusia<sup>137</sup>, Honduras<sup>138</sup>, Italia<sup>139</sup>, Nueva Zelandia<sup>140</sup>, Portugal<sup>141</sup> y la

República de Moldova<sup>142</sup>. También es posible acometer mediante un **instrumento legislativo específico** las cuestiones de seguridad y salud asociadas al trabajo a domicilio. Un ejemplo de este tipo de legislación se encuentra en Marruecos (véase el recuadro 6.3).

### ► Recuadro 6.3 Normas de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores a domicilio en Marruecos

La SST para los trabajadores a domicilio en Marruecos se rige por un decreto específico<sup>143</sup>. Los empleadores deben informar a los trabajadores a domicilio de los riesgos relacionados con el trabajo, indicarles las precauciones que han de tomar y, si es necesario, impartirles la formación necesaria en materia de seguridad. Los empleadores deben velar por que los equipos y materiales de trabajo que facilitan a los trabajadores a domicilio estén diseñados de manera que no puedan causar accidentes ni poner en peligro la seguridad y salud. Deben proporcionar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal (EPP) adaptado a la naturaleza del trabajo de que se trate. Los empleadores deben tener en cuenta las capacidades personales de los trabajadores a domicilio para que la carga de trabajo no afecte a su seguridad y salud. Por otra parte, los trabajadores a domicilio deben respetar las instrucciones del empleador para evitar accidentes o daños a su seguridad y salud y a las de otras personas que puedan verse afectadas. Deben hacer un uso adecuado de los dispositivos de seguridad del equipo de trabajo y no pueden retirarlos o modificarlos sin la autorización del empleador, del mismo modo que es obligatoria la correcta utilización de los EPP suministrados.

Además, la legislación nacional puede exigir que los lugares de trabajo de los trabajadores a domicilio tengan un correcto mantenimiento y que la realización del trabajo a domicilio se lleve a cabo de manera que se eviten los riesgos de seguridad (Alemania<sup>144</sup>, Austria<sup>145</sup> y Serbia<sup>146</sup>). También se puede exigir a los empleadores que proporcionen información o instrucciones adecuadas a los trabajadores a domicilio (Chile<sup>147</sup>, Suiza<sup>148</sup> y Tailandia<sup>149</sup>).

Puede prohibirse la realización de **determinados tipos de trabajo a domicilio que entrañan riesgos específicos** para los trabajadores a domicilio (Argelia<sup>150</sup>, Eslovenia<sup>151</sup>, Filipinas<sup>152</sup>, Francia<sup>153</sup>, Haití<sup>154</sup>, Italia<sup>155</sup> y Macedonia del Norte<sup>156</sup>). La importancia de estas disposiciones radica en que,

como señala la CEACR, la estricta regulación de la SST en las fábricas puede incentivar la externalización de determinadas actividades al trabajo a domicilio<sup>157</sup>. En Tailandia<sup>158</sup> se prohíben los siguientes tipos de trabajo a domicilio: los trabajos con materiales peligrosos; los trabajos que se realizan con herramientas o máquinas cuya vibración puede suponer un riesgo para el trabajador; los trabajos en condiciones térmicas extremas; y otros tipos de trabajos que puedan afectar a la salud y la seguridad o al medio ambiente. También está prohibido entregar materias primas, equipos u otros insumos utilizados para la realización del trabajo a domicilio que sean peligrosos para los trabajadores a domicilio, los residentes del hogar, las comunidades vecinas y el medio ambiente.

También es importante **garantizar que los trabajadores a domicilio observen** las prescripciones de seguridad y salud, tal como se establece, por ejemplo, en el Brasil<sup>159</sup>, Bulgaria<sup>160</sup> y Suiza<sup>161</sup>.

En algunos países se han adoptado disposiciones de SST para los **teletrabajadores**, como sucede en Bélgica<sup>162</sup>, Bulgaria<sup>163</sup>, Chile<sup>164</sup>, Colombia<sup>165</sup>, Hungría<sup>166</sup> y Polonia<sup>167</sup>. En el caso de las modalidades de trabajo «inteligentes» (con flexibilidad espacial y temporal) adoptadas en Italia, el empleador debe garantizar la protección de la SST y proporcionar a los trabajadores y a sus representantes en materia de seguridad, de forma periódica, información escrita sobre los riesgos detectados. Los trabajadores deben cooperar en la aplicación de las medidas preventivas establecidas por los empleadores<sup>168</sup>.

Algunos países tratan también de plantear el riesgo que entraña para la salud el llamado «trabajo sin fin»<sup>169</sup>, que tiende a estar presente sobre todo en el caso del teletrabajo debido al uso generalizado de las herramientas de TIC. En Francia se introdujo la idea de que los trabajadores tienen el «**derecho a la desconexión**» mediante una enmienda al Código del Trabajo aprobada en 2016<sup>170</sup>. Además, en el caso del teletrabajo se deben determinar las franjas horarias durante las cuales el empleador puede normalmente contactar con los teletrabajadores, en virtud de las disposiciones del convenio colectivo o, en su defecto, de un estatuto adoptado por el empleador<sup>171</sup>. En Chile, cuando los trabajadores a domicilio tienen flexibilidad para fijar sus horarios de trabajo o cuando los teletrabajadores están excluidos de los límites de la jornada laboral, el empleador debe respetar su derecho a la desconexión<sup>172</sup>. La duración mínima del tiempo de desconexión es de 12 horas continuas por periodo de 24 horas. Además, en ningún caso el empleador puede comunicarse con el trabajador en los días de descanso o durante los periodos de vacaciones anuales. El contrato de trabajo de los trabajadores a domicilio y de los teletrabajadores debe contener una disposición relativa al tiempo de desconexión. También se han adoptado disposiciones jurídicas sobre el derecho a la desconexión en Bélgica<sup>173</sup>, el Ecuador<sup>174</sup> e Italia<sup>175</sup>. El derecho a la desconexión puede estar protegido también en los convenios colectivos, ya sean de nivel empresarial o sectorial<sup>176</sup>.

Los trabajadores a domicilio también deben ser **protegidos contra toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo**, tal como prescribe el Convenio núm. 190. En algunos casos, los teletrabajadores que intentan averiguar el nombre de la marca para la que producen o que solicitan mejores condiciones retributivas pueden sufrir represalias, como la amenaza de pérdida del empleo o una disminución del volumen de trabajo asignado<sup>177</sup>. Los teletrabajadores pueden ser especialmente vulnerables al **ciberacoso**, ya que su trabajo se realiza por medio de las tecnologías de la información y la comunicación y su acceso a los mecanismos de prevención y resolución de conflictos puede ser, en la práctica, más limitado que el de los trabajadores presentes en las instalaciones del empleador. En el recuadro 6.4 se facilita información adicional sobre la lucha contra el ciberacoso en el trabajo a domicilio.

Otro aspecto importante de la SST es que los trabajadores a domicilio deben estar amparados por las disposiciones relativas a las **enfermedades profesionales** (debidas a riesgos ergonómicos, exposición a materiales tóxicos, etc.) y a los **accidentes del trabajo** en caso de que se produzcan durante el desempeño de sus actividades profesionales, incluso cuando el lugar de trabajo es el hogar. Se brinda esta protección, por ejemplo, en Portugal<sup>178</sup>. En Bélgica existe una presunción refutable de que el accidente ocurrido a un teletrabajador es un accidente del trabajo si se cumplen dos condiciones:

- Primero, debe producirse en el lugar indicado por escrito como lugar de trabajo o, en ausencia de cualquier documento escrito, en la residencia del teletrabajador o en el lugar donde trabaja habitualmente.
- Segundo, el accidente debe producirse durante el periodo del día indicado por escrito como periodo en que se puede trabajar. A falta de tal indicación, la presunción se aplica durante las horas de trabajo que el teletrabajador tendría que realizar si su lugar de trabajo fueran los locales del empresario<sup>179</sup>.

En Francia también se establece una presunción jurídica similar para los teletrabajadores<sup>180</sup>. La legislación de la Federación Rusa dispone que los teletrabajadores deben contar con un seguro obligatorio contra los accidentes de trabajo, a menos que se estipule lo contrario en el contrato de trabajo<sup>181</sup>.

► **Recuadro 6.4 Lucha contra el ciberacoso en el trabajo a domicilio<sup>182</sup>**

El Convenio núm. 190 tiene por objeto prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular cuando se perpetran en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluso por medio de tecnologías de la información y de la comunicación<sup>183</sup>. Esto comprende el ciberacoso en el mundo del trabajo, definido como «la ejecución de cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas por medio de las TIC en el contexto del trabajo»<sup>184</sup>.

El Convenio protege a todas las personas que trabajan, independientemente de su situación contractual, incluidas las adscritas a la economía informal. Por lo tanto, los Estados deben adoptar una legislación que prohíba las conductas inaceptables en el trabajo, como la intimidación o el acoso que se perpetran por medio de las TIC, y que proteja a todos los trabajadores amparados por el Convenio, incluidos los trabajadores a domicilio.

Nueva Zelanda ha adoptado una legislación contra el ciberacoso<sup>185</sup>, que abarca todas las formas de comunicación electrónica y prevé respuestas penales y no penales frente al problema. La ley establece un nuevo delito: causar daño mediante el envío de comunicaciones digitales. Además, NetSafe es un organismo autorizado que asesora a las víctimas, realiza investigaciones, trata de llegar a acuerdos de conciliación y sirve de enlace con terceros, como los proveedores de servicios de internet. Cuando no se llega a ningún acuerdo, los tribunales pueden ordenar soluciones como la retirada del material o la divulgación de la identidad de la fuente de una comunicación anónima. Por ejemplo, pueden ordenar a un empleador que retire el contenido perjudicial publicado en una aplicación de mensajería interna.

Si se cumplen determinadas condiciones, el empleador puede estar facultado para **acceder al lugar de trabajo del teletrabajador** con el fin de comprobar si existen protecciones adecuadas de seguridad y salud. En Mauricio<sup>186</sup>, cuando el trabajo se realiza en la residencia del trabajador a domicilio, el empleador puede tener acceso a dicha residencia, con la autorización del trabajador a domicilio y previo aviso, en un momento razonable acordado con el trabajador y por un número limitado de razones, entre ellas la realización de evaluaciones de riesgos e inspecciones periódicas de seguridad y salud. En Portugal también se confiere a los empleadores un derecho limitado de acceso a la residencia del trabajador a domicilio<sup>187</sup>. En Bélgica<sup>188</sup> los servicios de prevención internos tienen acceso al lugar de teletrabajo para comprobar la correcta aplicación de la legislación de SST pertinente. Si el teletrabajo se realiza en un lugar habitado, el acceso está sujeto a la previa notificación y al acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador puede solicitar a los mismos servicios una visita de inspección. Estas disposiciones

se entienden sin perjuicio de las competencias atribuidas a los inspectores del trabajo (véase la sección 6.12).

Por último, conviene tener presente que el **teletrabajo está incluido en el marco de políticas recomendadas por la OIT para responder a la pandemia de COVID-19**<sup>189</sup>. En muchos países, la introducción temporal del trabajo a domicilio obligatorio, en particular el teletrabajo, fue una medida adoptada por los empleadores para proteger la SST de sus trabajadores<sup>190</sup>. El Código del Trabajo de Francia ya preveía esa posibilidad antes de la irrupción de la pandemia de COVID-19: en circunstancias excepcionales, como la amenaza de una epidemia o en casos de fuerza mayor, la implantación del teletrabajo puede considerarse una adaptación del puesto de trabajo necesaria para permitir la continuidad de la actividad empresarial y garantizar la protección de los trabajadores<sup>191</sup>. Como ya se ha señalado<sup>192</sup>, varios países han adoptado marcos normativos sobre el teletrabajo en respuesta a la crisis sanitaria.



©iStock/Chaay\_Tee

## ► 6.7 Tiempo de trabajo

La propuesta formulada por varias organizaciones de trabajadores de incluir las horas de trabajo como parte de las disposiciones sobre la igualdad de trato de los trabajadores a domicilio, por tratarse de un factor que afecta a la seguridad y la salud, a la carga de trabajo y a la remuneración, fue rechazada por la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>193</sup>. Durante la labor preparatoria, muchos Gobiernos y organizaciones de empleadores consideraron que la regulación del tiempo de trabajo acabaría con la principal ventaja del trabajo a domicilio, que es su flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo<sup>194</sup>.

No obstante, la Recomendación núm. 184 dispone que los **plazos** fijados para terminar un trabajo no deberían 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** (párrafo 23). Además, 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 (párrafo 24).

Las disposiciones sobre el tiempo de trabajo son algunas de las **no suelen aplicarse a los trabajadores a domicilio**, normalmente con el argumento de que no están sujetos a la estrecha supervisión del empleador<sup>195</sup>. Esta exclusión puede perjudicar gravemente a los trabajadores a domicilio, debido a la estrecha relación entre el tiempo de trabajo y la remuneración en el caso del trabajo a destajo. Por consiguiente, cuando los salarios son bajos y la legislación no establece límites razonables al tiempo de trabajo de los trabajadores a domicilio, estos pueden verse obligados a prolongar excesivamente sus jornadas.

En algunos países, como la República Bolivariana de Venezuela, la totalidad o una parte de **la legislación sobre el tiempo de trabajo se aplica a los trabajadores a domicilio**. En Irlanda, la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo, de 2007, se aplica a todos los trabajadores y contiene determinadas prescripciones específicas para los trabajadores a domicilio. Los trabajadores a domicilio en Bulgaria<sup>196</sup> tienen flexibilidad para determinar sus horarios de trabajo dentro de los límites legalmente establecidos, al igual que sus periodos de descanso diarios y semanales, y no pueden hacer horas extraordinarias. La Ley de Horas de Trabajo de Finlandia, de 2019, es de aplicación a los trabajadores a domicilio. Como se ha señalado anteriormente, las disposiciones sobre el derecho a la desconexión son también una forma indirecta de limitar las horas de trabajo.

Con respecto al **teletrabajo**, la legislación puede establecer que los trabajadores están sujetos al régimen de tiempo de trabajo aplicable en la empresa, como en el caso de Bélgica<sup>197</sup>, o puede incluir una disposición de igualdad de trato en cuanto a la carga de trabajo y los criterios de evaluación de rendimiento, como sucede en Malta<sup>198</sup>. En Chile<sup>199</sup> el teletrabajo está sujeto a las disposiciones normales sobre el tiempo de trabajo, con algunas excepciones y modalidades específicas. Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada, respetando siempre los límites máximos y las normas relativas al descanso semanal. Las partes también podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerza una supervisión o control funcional sobre

la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. En cualquier caso, el empleador debe respetar el derecho del trabajador a la desconexión durante al menos 12 horas consecutivas por cada periodo de 24 horas, así como durante los periodos de vacaciones. En Italia<sup>200</sup> («trabajo inteligente») y Lituania<sup>201</sup> los teletrabajadores también pueden establecer libremente sus propios horarios de trabajo, siempre que se respeten los límites legales. En el caso de Colombia<sup>202</sup>, aunque las normas sobre el tiempo de trabajo no se aplican a los teletrabajadores, la administración del trabajo debe llevar a cabo un control especial para comprobar que no estén sometidos a cargas de trabajo excesivas.

Algunos países han intentado **limitar la carga de trabajo** impuesta a los teletrabajadores o velar por que los plazos de entrega no exijan una prolongación excesiva de la jornada. En el Senegal<sup>203</sup>, por ejemplo, es obligatorio adoptar medidas para evitar el exceso de trabajo de los trabajadores recurriendo a la remuneración basada en el rendimiento. En Alemania<sup>204</sup>, cuando se distribuyen tareas entre varios trabajadores a domicilio, la carga de trabajo debe repartirse de manera equitativa, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de cada trabajador. El Comité de Trabajo a Domicilio puede establecer la cantidad de trabajo permitida durante cierto periodo de tiempo en determinadas ramas de actividad o para determinados tipos de trabajo a domicilio. Deberá ser un volumen de trabajo razonable para cualquier trabajador no calificado a tiempo completo durante la jornada laboral normal de los trabajadores comparables de la empresa. Solo se puede asignar una mayor cantidad de trabajo si el trabajador a domicilio cuenta con personal auxiliar. En este caso, el personal auxiliar debe ser remunerado.

En Suiza<sup>205</sup> los empleadores deben tener en cuenta la capacidad de producción personal del trabajador a domicilio. En concreto, deben fijar el plazo de entrega de manera que el trabajador a domicilio no tenga que dedicar más de ocho horas al día ni trabajar en domingo. En Austria<sup>206</sup> existen disposiciones similares. En Australia<sup>207</sup>, a la hora de determinar el tiempo necesario para realizar el trabajo («la referencia temporal»), el comitente de la empresa debe conceder un tiempo justo y razonable, es decir: a) proporcionar más tiempo para la realización del trabajo que la referencia

temporal establecida para un trabajo comparable realizado en un taller o fábrica, y b) proporcionar un tiempo adicional razonable para realizar tareas auxiliares de agrupación y la desagrupación, clasificación y embalaje.

El **estudio de tiempos y movimientos** también puede ser una forma de evitar cargas de trabajo excesivas y, lo que es más importante, de garantizar que las tarifas a destajo no se fijen por debajo del salario mínimo aplicable. A veces se han establecido directivas para asegurar que el control se realice correctamente, por ejemplo, en Filipinas<sup>208</sup>. En el caso de Francia<sup>209</sup>, en las ramas de actividad que emplean a trabajadores a domicilio, el cuadro del tiempo necesario para la ejecución de los trabajos en serie se establece mediante convenios colectivos o, en su defecto, por decisión de la autoridad administrativa.

La repercusión de los plazos en el trabajo a domicilio también puede encararse en la legislación. En Francia<sup>210</sup>, por ejemplo, cuando los plazos establecidos obligan a trabajar más de ocho horas diarias (con arreglo al cuadro establecido) o en domingo o festivo, los trabajadores a domicilio tienen derecho a percibir una prima salarial.

También es importante definir **qué se entiende por tiempo de trabajo** a domicilio. La legislación del Reino Unido<sup>211</sup> define las horas de trabajo que deben tenerse en cuenta para determinar si se ha pagado el salario mínimo nacional. Si un trabajador realiza un trabajo de producción (a destajo) en su domicilio, el tiempo de desplazamiento entre ese lugar y los locales en que el trabajador debe presentarse computa como horas de trabajo de producción. En Mauricio<sup>212</sup> las horas de trabajo de los trabajadores a domicilio incluyen el tiempo dedicado a las siguientes tareas: a) recoger el trabajo y los materiales; b) entregar el trabajo terminado; c) esperar en casa a que se reparen o mantengan las herramientas y el equipo de trabajo; d) esperar en casa a que se entregue o se asigne el encargo; e) esperar a que el empleador proporcione trabajo; f) esperar a que se den instrucciones por teléfono o de otro modo; y g) asistir a reuniones con el empleador o sus clientes en el marco de las funciones asignadas.

Además, las legislaciones nacionales de varios países establecen que **el empleador ha de**

**compensar al trabajador a domicilio por los periodos de espera** cuando no se entregan los materiales y suministros o no se recoge el trabajo en las fechas y horas acordadas, como sucede en Austria (después de 30 minutos)<sup>213</sup>, El Salvador<sup>214</sup>, México<sup>215</sup> y el Paraguay<sup>216</sup> (después de una hora).

La legislación puede plantear también los derechos de los trabajadores a domicilio en lo que respecta al **descanso semanal y los días festivos**. En el Ecuador<sup>217</sup>, por ejemplo, las normas que prohíben al empleador exigir al trabajador que trabaje en los días y horas de descanso obligatorio, salvo en casos excepcionales, se aplican también a los trabajadores a destajo. El Código del Trabajo regula también el descanso semanal remunerado y la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. En Australia<sup>218</sup> el comitente de la empresa no debe exigir a los trabajadores a domicilio que trabajen en sábado, domingo o día festivo sin obtener su acuerdo previo por escrito. En Suiza<sup>219</sup> el trabajo a domicilio no puede asignarse ni recogerse en domingo o en días festivos.

El derecho de los trabajadores a domicilio a disfrutar de **vacaciones anuales remuneradas** es también un aspecto de sus condiciones de trabajo que se plantea en la legislación de algunos países. En México<sup>220</sup> los trabajadores a domicilio disfrutan de vacaciones anuales remuneradas. Lo mismo sucede en el caso de Marruecos<sup>221</sup>. Cuando los trabajadores a domicilio trabajan para más de un empleador, el empleador para el que hayan trabajado durante más tiempo tiene derecho a fijar las fechas de las vacaciones. En Argelia<sup>222</sup>, un trabajador a domicilio contratado por el mismo empleador durante al menos seis meses tiene derecho a percibir un complemento equivalente a dos días de salario por cada mes trabajado. En Austria<sup>223</sup> los trabajadores a domicilio también adquieren este derecho tras seis meses de servicio. El complemento es de 2,5 días laborables al mes, y aumenta a 3 días después de 25 años de servicio. Si el trabajador a domicilio mantiene una relación de trabajo con varios clientes, el derecho devengado por ese concepto con cada uno de ellos debe evaluarse por separado. En Mauricio<sup>224</sup> los trabajadores a domicilio que permanecen en un empleo continuo con el mismo empleador durante un periodo de 12 meses consecutivos tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas.

## ► 6.8 Remuneración

El Convenio núm. 177 requiere que los Estados Miembros promuevan la igualdad de trato para los trabajadores a domicilio respecto de la remuneración (artículo 4. 2)). Esta disposición no impone a los Gobiernos la obligación de «ejercer su control sobre los sistemas de negociación colectiva existentes sobre cuestiones salariales o autonomía de los interlocutores sociales, ni que fuese necesaria la injerencia gubernamental al respecto»<sup>225</sup>.

La Recomendación núm. 184 dispone que deberían fijarse **tasas salariales mínimas** para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párrafo 13). En esa disposición no se indica el nivel al que deben fijarse las tasas salariales mínimas, ni cómo se han de establecer. Cabe señalar que el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), obliga a los Estados Miembros a «establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos» (artículo 1,1)).

Además, la Recomendación núm. 184 dispone que las tasas de remuneración<sup>226</sup> deberían fijarse preferentemente por medio de la **negociación colectiva** o, en su defecto, mediante decisiones de la autoridad competente, previa consulta con los interlocutores sociales<sup>227</sup> u otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local. Solo cuando no se aplique ninguno de esos medios, las tasas de remuneración deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador (párrafo 14). La posibilidad de fijar las tasas de remuneración por acuerdo entre las partes se incluyó en el texto tras un intenso debate de la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>228</sup>. Sin embargo, como señaló la Oficina, el objetivo de la Recomendación núm. 184 es proporcionar orientaciones sobre cómo mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, no

reflejar su situación. Muchos mandantes consideraron que los bajos salarios constituyen uno de los principales problemas a que se enfrentan los trabajadores a domicilio, que generalmente se encuentran en una posición débil para negociar individualmente con los empleadores<sup>229</sup>. Por lo tanto, la disposición incluida en el texto de la Recomendación prevé la fijación de las tasas de remuneración mediante un acuerdo individual entre las partes únicamente como medida de último recurso<sup>230</sup>.

Si **se paga a destajo** al trabajador a domicilio, la tasa de remuneración 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 (párrafo 15)<sup>231</sup>.

Además de su remuneración, los trabajadores a domicilio deberían **percibir una compensación por los gastos** relacionados con su trabajo (energía y agua, comunicaciones y mantenimiento de máquinas y equipos, etc.) y por el tiempo dedicado a actividades como el mantenimiento, la clasificación, el embalaje y desembalaje (párrafo 16).

La legislación nacional relativa a la **protección del salario** debería aplicarse a los trabajadores a domicilio (párrafo 17). Debería garantizar que las deducciones se determinen según criterios preestablecidos y debería



El Convenio núm. 177 establece que los Estados Miembros promuevan la **igualdad de trato** para los trabajadores a domicilio respecto de la remuneración

proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados. La protección contra las deducciones injustificadas se añadió durante los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo, alegando que la remuneración debería pagarse incluso si un trabajo no cumple exactamente las normas especificadas<sup>232</sup>. Además, la retribución debería pagarse a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes.

Estas disposiciones se entienden sin perjuicio de las del Convenio (núm. 95) y la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949.

Por último, el empleador y el intermediario, si lo hubiere, deberían ser **responsables solidarios** del pago de la remuneración debida a los trabajadores a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párrafo 18) (véase también la sección 6.12).

## Tasas de remuneración

Las iniciativas nacionales dirigidas a garantizar una remuneración justa de los trabajadores a domicilio se centran a menudo en la cuestión de la **remuneración a destajo**, que es el sistema retributivo habitual para los trabajadores dedicados a las formas tradicionales e industriales de trabajo a domicilio. En este caso, la cuestión de la remuneración está estrechamente ligada a la del tiempo de trabajo: si la tarifa a destajo es demasiado baja, los trabajadores necesitan prolongar excesivamente su jornada para ganarse la vida, lo que en la práctica equivale a realizar horas extraordinarias no remuneradas<sup>233</sup>. Para el empleador, la principal dificultad radica en cómo establecer la comparabilidad entre las tasas de remuneración de los trabajadores de la empresa (que a menudo se calculan por horas) y las de los trabajadores a domicilio (que no están sujetos al mismo control y pueden no tener acceso a las mismas herramientas y máquinas, lo que repercute en su productividad). El **estudio de tiempos y movimientos** puede ser una herramienta útil a este respecto. Un estudio de tiempos y movimientos es un «sistema de medición del trabajo concebido para determinar el tiempo que ordinariamente tarda un trabajador calificado (promedio) o una máquina en completar una determinada tarea a un nivel de rendimiento definido». Se lleva a cabo «para determinar si las tasas de remuneración a destajo y las cuotas de producción prescritas por los empleadores para sus asalariados son justas y razonables»<sup>234</sup>.

Uno de los principios clave es los sistemas de trabajo, para ser justos y eficaces, «deben ser transparentes, remunerar a los trabajadores con importes acordes con la dificultad y la calidad de su trabajo, y permitir que los trabajadores motivados puedan ganar mucho más que el salario

mínimo». Si un colectivo tiene un nivel retributivo inferior al salario mínimo, suele significar que la remuneración a destajo se ha fijado en un nivel demasiado bajo, y que se está infravalorando el esfuerzo de los trabajadores<sup>235</sup>.

Un primer método consiste en garantizar la existencia de **un nivel retributivo mínimo para los trabajadores a destajo**. En determinados países, como el Canadá (New Brunswick), Filipinas<sup>236</sup>, Indonesia<sup>237</sup>, la República Islámica del Irán, Madagascar y Marruecos, el salario de los trabajadores a domicilio no puede ser inferior al salario mínimo aplicable. En otros países, como Estonia<sup>238</sup>, la India, el Pakistán y Sri Lanka, se pueden fijar tasas salariales mínimas específicas para los trabajadores a destajo. En el estado indio de Madhya Pradesh, por ejemplo, los trabajadores que elaboran bidis a destajo tienen derecho a percibir un salario mínimo garantizado, siempre que produzcan como mínimo 5 600 bidis semanales<sup>239</sup>.

Otras legislaciones nacionales **regulan expresamente la remuneración de los trabajadores a domicilio**. En Montenegro, Nepal, Nicaragua, Panamá<sup>240</sup>, el Paraguay<sup>241</sup> y Túnez<sup>242</sup> las normas sobre el salario mínimo se aplican a todos los trabajadores asalariados, incluidos los trabajadores a domicilio. También pueden fijarse salarios mínimos específicos para los trabajadores a domicilio, como ocurre en la Argentina<sup>243</sup>, Australia<sup>244</sup>, Austria<sup>245</sup>, el Ecuador<sup>246</sup>, Italia<sup>247</sup>, el Japón<sup>248</sup> y México<sup>249</sup>.

La determinación del salario por unidad para el trabajo a domicilio en Tailandia es competencia del Comité de Protección de los Trabajadores a Domicilio<sup>250</sup>. El Departamento de Protección y Bienestar Laboral ha colaborado con la OIT en un proyecto piloto destinado a realizar estudios de tiempos y movimientos en industrias de la confección de prendas de vestir y de redes de pesca en varias provincias.

En la legislación también se puede tener en cuenta **la relación del trabajo a domicilio o la remuneración a destajo con las tasas salariales típicas por tiempo para los trabajadores presenciales.**

En varios países africanos, como Burkina Faso<sup>251</sup>, el Camerún<sup>252</sup>, Côte d'Ivoire, el Gabón y el Senegal<sup>253</sup>, las tasas de remuneración del trabajo a destajo deben calcularse de forma que proporcionen a un trabajador de capacidad media, que trabaje normalmente, un salario como mínimo equivalente al de un trabajador que realice un trabajo similar retribuido por unidad de tiempo.

En Portugal<sup>254</sup>, la remuneración del trabajo a domicilio se fija teniendo en cuenta a) el tiempo medio necesario para la producción de los bienes o la prestación de los servicios, junto a la tasa de remuneración establecida en el convenio colectivo aplicable para el mismo trabajo realizado en la empresa o, en su defecto, el salario mínimo mensual, y b) los costos que soporta el trabajador, en particular los de energía, agua y comunicaciones, así como la compra y el mantenimiento de equipos. En Costa Rica<sup>255</sup> y en la República Bolivariana de Venezuela<sup>256</sup> la remuneración de los trabajadores a domicilio no puede ser inferior a la que se paga por el trabajo realizado en la empresa con un mismo nivel de rendimiento, mientras que en Tailandia<sup>257</sup> se otorga igualdad de trato al trabajo de «la misma naturaleza y calidad e igual cantidad». La legislación de Croacia<sup>258</sup>, España<sup>259</sup>, Guatemala<sup>260</sup>, Honduras<sup>261</sup>, Mauricio<sup>262</sup>, México<sup>263</sup>, Nicaragua<sup>264</sup> y el Paraguay<sup>265</sup> también contiene disposiciones sobre la igualdad de trato para los trabajadores a domicilio.

Varios países tienen una legislación que trata de garantizar la fijación de **salarios a destajo adecuados.** En Filipinas<sup>266</sup> se prevé la fijación de tarifas normalizadas de producción mediante alguno de los siguientes procedimientos: estudios de tiempos y movimientos, convenio individual o colectivo aprobado por las autoridades laborales, o consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en una conferencia tripartita convocada por las autoridades laborales. En el Reino Unido existen complejas disposiciones para garantizar una remuneración justa a destajo, definida como «la cantidad que debe pagarse por cada unidad de trabajo producido, para garantizar que una persona que trabaje a una velocidad media perciba al menos el salario mínimo por hora»<sup>267</sup>.

Normalmente la remuneración no es el problema más grave al que se enfrentan los teletrabajadores, aunque existe el riesgo de que la posible expansión del teletrabajo permanente tras la actual crisis de salud pública conlleve una presión

a la baja sobre los salarios, toda vez que los trabajadores ya no tendrán que vivir en ciudades caras. No obstante, la legislación de algunos países, como Colombia<sup>268</sup>, incluye **disposiciones de igualdad de trato para los teletrabajadores.** En el Ecuador<sup>269</sup> la remuneración se acuerda entre el teletrabajador y el empleador con arreglo a las normas generales establecidas por el Código del Trabajo. En Chile<sup>270</sup> un acuerdo de teletrabajo no puede en ningún caso menoscabar los derechos establecidos por el Código del Trabajo, máxime en lo que respecta a la remuneración.

Algunos marcos legislativos también obligan a los empleadores a **compensar a los trabajadores a domicilio por determinados gastos** que contraen en el ejercicio de sus funciones. En Mauricio<sup>271</sup> se aplica a este respecto una detallada disposición por la que el empleador debe reembolsar al trabajador a domicilio:

- a. los gastos de uso de electricidad, agua, telecomunicaciones u otras instalaciones relacionadas con el trabajo realizado en el domicilio;
- b. los gastos de mantenimiento de las herramientas y equipos proporcionados al trabajador para la realización de su trabajo a domicilio;
- c. el equivalente al billete de autobús de ida y vuelta para desplazarse:
  - i. de su domicilio a los locales del empleador y viceversa;
  - ii. con el fin de reunirse con clientes u otras personas en relación con su trabajo, o
  - iii. con cualquier otro fin relacionado con su trabajo previo acuerdo con su empleador;
- d. cualquier otro gasto en que se incurra según lo acordado entre el trabajador a domicilio y su empleador, y
- e. cualquier otro costo o gasto relacionado con su trabajo.

Existen disposiciones similares en Armenia<sup>272</sup>, Bélgica<sup>273</sup>, la Federación de Rusia<sup>274</sup>, Hungría<sup>275</sup>, Portugal<sup>276</sup>, Suiza<sup>277</sup> y la República Bolivariana de Venezuela<sup>278</sup>.

A veces se acomete esta cuestión en el contexto específico del **teletrabajo.** El empleador puede estar obligado a proporcionar el equipo necesario para el teletrabajo, incluidos los suministros y el mantenimiento, como sucede en Bulgaria<sup>279</sup>, Chile<sup>280</sup> y el Ecuador<sup>281</sup>. Alternativamente, las disposiciones legislativas pueden exigir al empleador que se haga cargo de determinados costos, como ocurre en el caso de Bélgica<sup>282</sup>, el Brasil<sup>283</sup>, Colombia<sup>284</sup> y Malta<sup>285</sup>. Recientemente, el Tribunal Federal de Suiza dictaminó<sup>286</sup> que el

empleador debía compensar a un teletrabajador por el uso exclusivo de una habitación para la actividad laboral.

## Protección de los salarios

En algunos países, como Bélgica<sup>287</sup>, Finlandia<sup>288</sup> y Nueva Zelanda<sup>289</sup>, se aplican **disposiciones legales sobre protección salarial** a los trabajadores a domicilio. Se regulan expresamente algunas dimensiones de la protección salarial para amparar a los trabajadores a domicilio.

El principal requisito es asegurar que los **salarios se paguen a tiempo**. En Filipinas<sup>290</sup>, Portugal<sup>291</sup> y Tailandia<sup>292</sup> el pago debe ser inmediato a la entrega del trabajo, mientras que en Australia<sup>293</sup> y Bélgica<sup>294</sup> la remuneración debida al trabajador a domicilio ha de abonarse en la fecha y el lugar acordados. En la Argentina<sup>295</sup> los pagos de los salarios deben hacerse de forma directa en los días y horas previamente fijados por la autoridad de aplicación. La autoridad puede crear cajas oficiales de pago, cuando lo considere necesario, destinadas a hacer efectivos los salarios a los trabajadores a domicilio. La periodicidad del pago también está regulada en Austria<sup>296</sup>, Costa Rica<sup>297</sup>, Guatemala<sup>298</sup>, Honduras<sup>299</sup>, Mauricio<sup>300</sup> y Nicaragua<sup>301</sup>.

Otra cuestión importante es la **limitación de las deducciones salariales**. En el Ecuador<sup>302</sup> está

prohibido practicar deducciones salariales sobre la retribución del trabajador para remunerar al comitente o al intermediario. Se pueden imponer multas a los trabajadores a domicilio por el trabajo defectuoso. En Filipinas<sup>303</sup> el empleador puede pedir al trabajador a domicilio que vuelva a realizar el trabajo sin ninguna remuneración adicional si la tarea se ejecuta de forma incorrecta. La legislación de Hungría<sup>304</sup>, Polonia<sup>305</sup> y Portugal<sup>306</sup> también regula las consecuencias retributivas de un rendimiento laboral inadecuado.

En Filipinas<sup>307</sup>, México<sup>308</sup> y el Perú<sup>309</sup> se aplican disposiciones jurídicas que establecen deducciones salariales en caso de pérdida, destrucción o deterioro de los materiales proporcionados por el empleador. En Tailandia<sup>310</sup> la legislación regula las deducciones salariales en caso de pérdidas para el empleador debidas a actos deliberados o a negligencias graves del trabajador a domicilio.

La **obligación del empleador de publicar las tasas salariales y de entregar las nóminas** cuando efectúa el pago de la remuneración es otro elemento importante de la protección salarial. La publicación de las tasas salariales en un lugar visible es obligatoria en varios países, como Alemania<sup>311</sup>, Austria<sup>312</sup>, el Camerún<sup>313</sup> y México<sup>314</sup>. La entrega de las nóminas a los trabajadores a domicilio es obligatoria, especialmente en Alemania<sup>315</sup>, Australia<sup>316</sup>, Austria<sup>317</sup>, Mauricio<sup>318</sup> y Portugal<sup>319</sup>.



## ► 6.9 Terminación de la relación de trabajo

**En el Convenio núm. 177 no se afronta la cuestión de la terminación de la relación de trabajo. Sin embargo, los trabajadores a domicilio que son asalariados están comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).**

Además, la Recomendación núm. 184 dispone que los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de la **misma protección que los otros trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo** (párrafo 27). La expresión «los otros trabajadores» no se limita a los asalariados y, en consecuencia, la disposición no implica que todos

los trabajadores a domicilio deban tener la misma protección contra el despido injustificado que los asalariados, sino que los trabajadores a domicilio con una determinada condición jurídica deberían disfrutar de la misma protección que los otros trabajadores con la misma condición<sup>320</sup>.

**Los trabajadores a domicilio clasificados como asalariados se benefician normalmente de las disposiciones jurídicas generales sobre la terminación de la relación de trabajo**, en particular la protección contra el despido injustificado y los plazos mínimos de preaviso. Si los trabajadores a domicilio no tienen la condición de asalariados pueden enfrentarse al llamado «despido encubierto», cuando el contratista decide dejar de proporcionarles trabajo, a veces sin previo aviso<sup>321</sup>.

**En algunas leyes sobre el trabajo a domicilio se afrontan expresamente estas cuestiones.** En Francia<sup>322</sup> y en la República de Moldova<sup>323</sup> se aplican a los trabajadores a domicilio las normas generales relativas a la terminación del contrato de trabajo individual. En Bélgica<sup>324</sup> las normas ordinarias de despido son de aplicación para los trabajadores a domicilio. Sin embargo, solo aquellos que cobran a tanto alzado pueden ausentarse del trabajo remunerado durante el plazo de preaviso para buscar un nuevo empleo.

En Austria<sup>325</sup> la relación de trabajo a domicilio finaliza por notificación expresa del cliente o del trabajador a domicilio, o bien 30 días

después de la entrega del último pedido, si el cliente no realiza ningún otro pedido al trabajador a domicilio o este se niega de manera injustificada a aceptar otro pedido dentro de ese plazo. En caso de notificación expresa, el plazo de preaviso debe tener una duración mínima de una semana. Durante la semana siguiente a la notificación, el trabajador a domicilio tiene derecho a recibir trabajo a domicilio remunerado con la tasa salarial media de las 13 semanas anteriores. Si no se le asigna ningún encargo, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización correspondiente a la remuneración semanal calculada sobre la base de la remuneración media de las 13 últimas semanas. Los trabajadores a domicilio tienen también derecho a percibir una indemnización por despido.

En Tailandia<sup>326</sup>, cuando el trabajador a domicilio considera improbable que pueda terminar a tiempo un encargo, debe informar de ello al contratante para tratar de acordar una ampliación del plazo. Si el contratante no accede a concederle una prórroga y se ve perjudicado por la demora en la entrega sin que el trabajo sea defectuoso, tiene derecho a poner fin a la relación de trabajo a

domicilio y asignar el trabajo a otra persona. Estas disposiciones no impiden a ninguna de las partes reclamar daños y perjuicios a la parte responsable de la rescisión. La relación de trabajo a domicilio también cesa en los casos en los que tal relación se basa en las aptitudes del trabajador a domicilio y este fallece o es incapaz de continuar con el trabajo asignado sin incurrir en conducta dolosa o negligente.

En la legislación de Alemania<sup>327</sup> se establecen diferentes plazos de preaviso según la duración de la relación de trabajo y la antigüedad, y dependiendo de si el trabajador a domicilio es contratado mayoritariamente por un cliente o un capataz intermediario. También se reglamenta el pago de una indemnización al trabajador a domicilio cuando el cliente o el intermediario reducen el volumen de trabajo asignado al menos en un 25 por ciento en comparación con el volumen asignado regularmente durante al menos un año. En Portugal<sup>328</sup> la legislación sobre el trabajo a domicilio regula diferentes aspectos de la terminación de la relación de trabajo, incluida la terminación por falta de asignación de encargos. Salvo acuerdo en sentido contrario, la falta de trabajo que provoque la inactividad del trabajador a domicilio durante un periodo superior a 60 días consecutivos supondrá la terminación de la relación de trabajo, previa notificación del cliente por escrito. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a percibir una indemnización en caso de incumplimiento del plazo de preaviso exigido, o si el cliente no aporta razones suficientes para poner fin a la relación de trabajo a domicilio, o en caso de rescisión por falta de trabajo.

En el Uruguay<sup>329</sup> los trabajadores a domicilio tienen derecho a ser indemnizados en caso de despido. Se considerarán causas que generen el pago de las indemnizaciones la **suspensión total del trabajo** por un lapso de dos meses y la reducción parcial del trabajo, considerándose tal cuando, en el lapso de seis meses, el total del trabajo contratado sea un 25 por ciento inferior al total proporcionado en los seis meses inmediatamente anteriores. En México<sup>330</sup> los trabajadores a domicilio que dejan de recibir trabajo tienen los derechos que se conceden a los demás asalariados en caso de rescisión del contrato por decisión del empleador. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su reincorporación al trabajo que desempeñaba anteriormente, o una indemnización por el

importe de tres meses de salario. Si el empleador no acredita la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a percibir también la remuneración adeudada desde la fecha de despido y por un periodo máximo de 12 meses. En la Argentina<sup>331</sup> la legislación prevé la imposición de multas a los comitentes e intermediarios que reduzcan, suspendan o supriman arbitraria o injustificadamente la dación de trabajo al trabajador a domicilio. El importe de dichas multas deberá ser transferido al trabajador a domicilio.

En Etiopía<sup>332</sup> los contratos de trabajo a domicilio se consideran referidos a un periodo o tarea determinados. Por lo tanto, el contrato se extingue al término de su plazo contractual o al finalizar la tarea. En Suiza<sup>333</sup> cuando se asigna un trabajo de prueba a un trabajador a domicilio, a menos que se acuerde lo contrario, se considera que se ha establecido una relación de trabajo a modo de prueba por un periodo determinado. Cuando el empleador contrata al trabajador a domicilio de forma ininterrumpida, salvo acuerdo en sentido contrario, se considera establecida una relación de trabajo por tiempo indefinido. En todos los demás casos se considera establecida por un periodo determinado.

En varios países se aplican al **teletrabajo** un conjunto de disposiciones específicas. En la Federación de Rusia<sup>334</sup> puede rescindirse un acuerdo de teletrabajo a instancia del empleador por alguno de los motivos previstos en el contrato de trabajo. En Italia<sup>335</sup> puede celebrarse un contrato de «trabajo inteligente» con duración determinada o indefinida. En este último caso, la rescisión puede producirse con un preaviso de 30 días. Cualquiera de las partes también puede rescindir el contrato de manera justificada antes del plazo acordado o sin previo aviso. Además, en varios países europeos, como Francia<sup>336</sup>, Malta<sup>337</sup> y Polonia<sup>338</sup> la decisión del trabajador de rechazar un puesto de teletrabajo o de dejar de teletrabajar no es motivo que justifique la rescisión del contrato de trabajo por decisión del empleador. A este respecto, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo dispone que «[l]a adopción del teletrabajo en sí modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y no afecta a la situación en el empleo del teletrabajador. La negativa de un trabajador a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo del trabajador en cuestión»<sup>339</sup>.

## ► 6.10 Seguridad social y protección de la maternidad

El artículo 4, 2), e) del Convenio núm. 177 prescribe que deberá fomentarse la igualdad de trato para los trabajadores a domicilio respecto de la **protección por regímenes legales de seguridad social**. En la Recomendación núm. 184 se subraya la necesidad de garantizar que los trabajadores a domicilio reciban protección en materia de seguridad social y, seguidamente, se aclara que esta protección puede otorgarse mediante la extensión o la adaptación de los regímenes existentes, o mediante la creación

de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio (párrafo 25).

El artículo 4, 2, h), del Convenio núm. 177 dispone también que se ha de fomentar la igualdad de trato respecto de la **protección de la maternidad**. Además, la Recomendación núm. 184 establece que la legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio (párrafo 26).

La protección de la seguridad social, tal como se define en las normas de la OIT –en particular en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)– dista mucho de ser accesible para todos los trabajadores a domicilio del mundo. Especialmente en las formas tradicionales de trabajo a domicilio, pueden surgir dificultades derivadas de la informalidad y muchos trabajadores quedan excluidos de la cobertura en la práctica. En otros casos pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación de la legislación pertinente. No obstante, según la información facilitada por los Gobiernos en sus informes para el Estudio General sobre el empleo de 2020 de la CEACR<sup>340</sup>, la legislación de numerosos Estados miembros de la OIT extiende la **cobertura de seguridad social a los trabajadores a domicilio**, aunque no siempre se les conceden todas las prestaciones<sup>341</sup>. Según la información de que se dispone, se reconoce la protección de la seguridad social a los trabajadores a domicilio en los siguientes países (el asterisco (\*) indica que la información se ha extraído del Estudio General sobre el empleo de 2020<sup>342</sup>): Alemania\*, Argelia<sup>343</sup>, Argentina\*, Austria<sup>344</sup>, Bélgica\*<sup>345</sup>, Bulgaria<sup>346</sup>, Cabo Verde, Colombia<sup>347</sup>, Dinamarca\*, Egipto\*, Estados Unidos<sup>348</sup>, Filipinas<sup>349</sup>, Gabón\*, Guatemala\*, Jamaica\*, Panamá\*, Perú<sup>350</sup>, Portugal<sup>351</sup>, República Dominicana<sup>352</sup>, Senegal\*, Suecia\*, Tailandia\* y Uruguay<sup>353</sup>. En el Japón todos

los residentes, incluidos los trabajadores a domicilio, están cubiertos por el régimen nacional de seguro de salud.

La protección de la maternidad también reviste una importancia especial para los trabajadores a domicilio, dada la gran proporción de mujeres en esa modalidad de trabajo. No obstante, el derecho a la protección de la maternidad puede restringirse únicamente a las trabajadoras a domicilio en una relación de trabajo. Las normas habituales sobre la protección de la maternidad se aplican también a los trabajadores a domicilio en Austria<sup>354</sup>, Bélgica<sup>355</sup>, Chile<sup>356</sup> y Mauricio<sup>357</sup>. La legislación del Perú<sup>358</sup> –y, respecto de los teletrabajadores, la de Colombia<sup>359</sup>– contiene disposiciones relativas a la igualdad de trato. El Gobierno de los Países Bajos<sup>360</sup>, en respuesta a las observaciones formuladas por los sindicatos FNV, CNV y VCP, confirmó que los trabajadores a domicilio tienen derecho a disfrutar de la misma cobertura de protección de la maternidad que se otorga a los demás asalariados al amparo de la legislación laboral.

La **protección de la maternidad** también abarca la prevención de riesgos para la salud. En Tailandia<sup>361</sup> está prohibido asignar a las mujeres embarazadas la realización de cualquier tipo de trabajo a domicilio que, por su naturaleza, pueda ser peligroso para la salud y la seguridad de la trabajadora. Por último, el trabajo a domicilio puede constituir en sí una forma de protección de

la maternidad. En Lituania<sup>362</sup>, por ejemplo, las trabajadoras embarazadas, o que hayan dado a luz recientemente o estén en periodo de lactancia o criando a un hijo menor de 14 años o a un hijo discapacitado de hasta 18 años, tienen derecho a solicitar una modalidad de trabajo a distancia durante al menos

una quinta parte de las horas totales de trabajo. Los empleadores pueden rechazar esta solicitud solo si tal modalidad comporta un costo excesivo debido a las necesidades de servicio o a las especificidades de la organización del trabajo.

## ► 6.11 Acceso a formación

**De conformidad con el artículo 4, 2), f) del Convenio núm. 177, la política nacional sobre el trabajo a domicilio debe fomentar la igualdad de trato para los trabajadores a domicilio respecto del acceso a la formación.**

Además, conforme a lo dispuesto en la Recomendación núm. 184, los programas relativos al trabajo a domicilio que los Estados Miembros han de promover y apoyar deberían proporcionar a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para

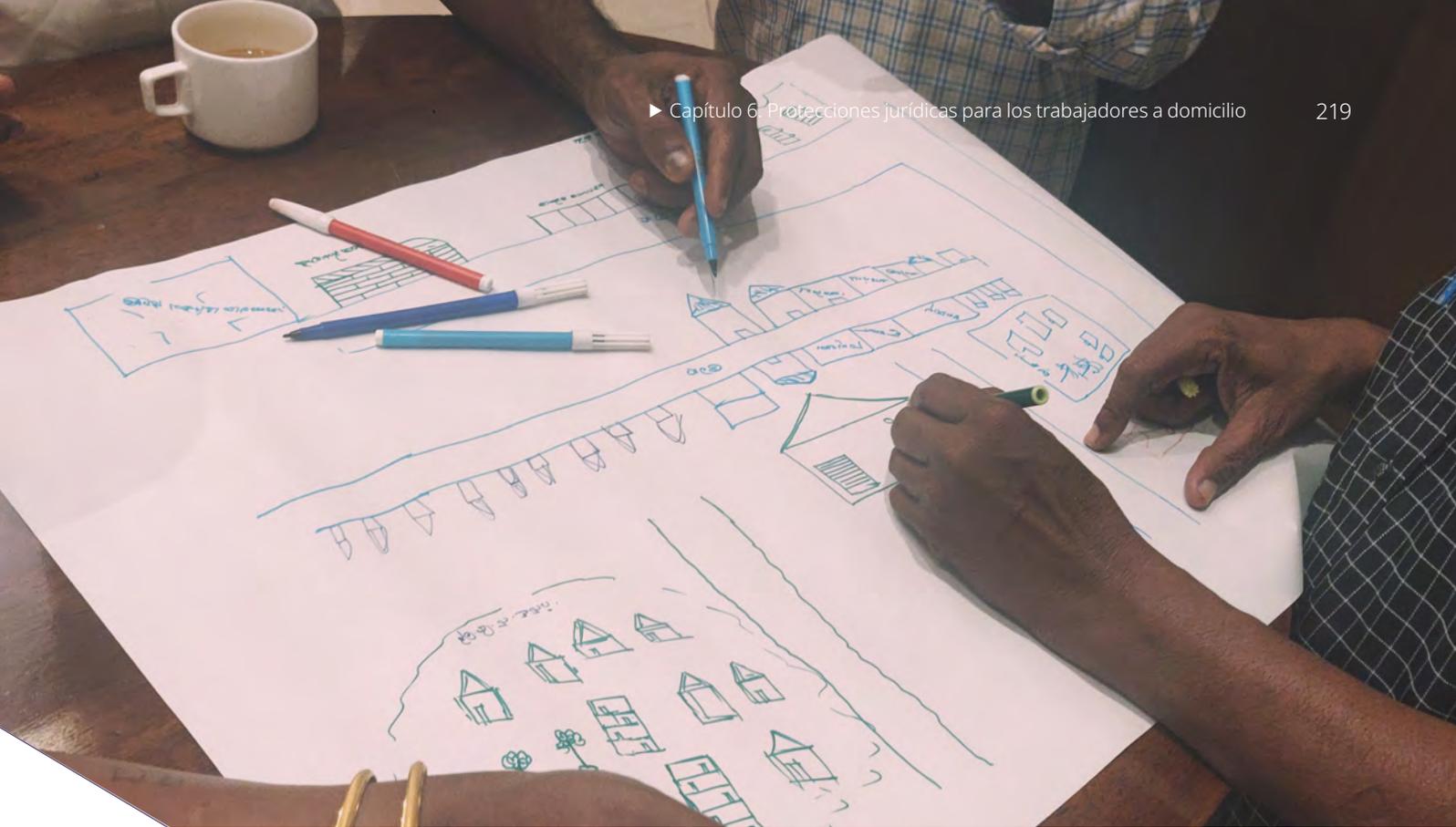
dirigir y negociar) y su productividad, así como ampliar sus posibilidades de empleo y su capacidad para obtener ingresos; e impartir una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias (párrafo 29)<sup>363</sup>.

**La legislación sobre el acceso de los trabajadores a domicilio a la formación es escasa**, incluso en los países que regulan específicamente esta modalidad de trabajo. En Tailandia<sup>364</sup>, el Comité de Protección de los Trabajadores a Domicilio puede formular recomendaciones acerca del desarrollo del trabajo especializado, incluso en lo que respecta al apoyo gubernamental para el suministro de información a los trabajadores a domicilio sobre el «desarrollo de competencias en el desempeño del trabajo». En Filipinas<sup>365</sup> la legislación solo requiere la prestación de asistencia técnica en materia de formación profesional a las organizaciones de trabajadores a domicilio registradas, a los empleadores, a los contratistas y a los subcontratistas.

Por su parte, las **obligaciones de los empleadores** en Bulgaria<sup>366</sup> deben proporcionar «calificación, recalificación y formación» a los trabajadores a domicilio. En Portugal<sup>367</sup>

el beneficiario de la actividad de los trabajadores a domicilio debe garantizar que estos tengan una formación adecuada para el desempeño de su trabajo. Dicha formación no debe ser inferior a la proporcionada a un trabajador que realice el mismo trabajo en la empresa.

Los **teletrabajadores** suelen estar amparados por las disposiciones relativas al derecho de formación, especialmente en Europa. En virtud del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (véase el recuadro 6.1), los teletrabajadores deben tener el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales del empleador. Además, deben recibir una formación adecuada sobre la utilización del equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo<sup>368</sup>. Esta disposición se reproduce en el convenio



©OIT/B. Birla

colectivo nacional belga sobre el teletrabajo<sup>369</sup>. De manera análoga, en Malta<sup>370</sup> los teletrabajadores disfrutaban de los mismos derechos de acceso y de participación en los programas de formación y de desarrollo profesional impartidos por el empleador, o por otra entidad en su nombre, que los trabajadores comparables que prestan servicio en los locales del empleador. En Portugal, el Código del Trabajo<sup>371</sup> dispone que los teletrabajadores deben beneficiarse de la igualdad de trato con respecto a otros trabajadores en relación con la formación y el desarrollo profesional. Además, los empleadores

deben proporcionar a los teletrabajadores, si es necesario, una formación adecuada sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación inherentes al ejercicio de la actividad. Asimismo, en el Perú<sup>372</sup> los teletrabajadores tienen derecho a recibir formación sobre el manejo de las herramientas informáticas y de telecomunicaciones utilizadas en el desempeño de sus tareas. En Italia<sup>373</sup> los trabajadores adscritos a las modalidades de «trabajo inteligente» tienen derecho a la formación permanente, ya sea formal o informal, así como a la certificación periódica de las competencias pertinentes.

## ► 6.12 Medidas de supervisión y control

De conformidad con la Recomendación núm. 184, la autoridad competente<sup>374</sup> debería disponer **que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios** que utilizan esos empleadores. Además, la autoridad debería indicar a los empleadores las informaciones que estos últimos deberían facilitarle o tener a su disposición (párrafo 6).

Por otro lado, el empleador debería tener la obligación de **informar a la autoridad competente** cuando da trabajo a domicilio por primera vez, y debería llevar un **registro de todos los trabajadores a domicilio** a los que da trabajo, desglosado por sexo (párrs. 7, 1) y 2)). Se decidió que fueran los empleadores, antes que las autoridades nacionales, quienes llevaran el registro de trabajadores a domicilio, para que los inspectores de trabajo pudieran realizar sus actividades de supervisión<sup>375</sup>.

El empleador debería llevar también un **registro del trabajo encomendado** a cada trabajador a domicilio, en el que se indique el plazo fijado para su realización, la tasa de remuneración, los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes, las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional, y la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago. Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia de dicho registro (párrs. 7, 3) y 4)).

Se debería **mantener informados a los trabajadores a domicilio acerca de sus condiciones de empleo específicas**<sup>376</sup>, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales<sup>377</sup>. En dicha información deberían constar los datos del empleador y, cuando lo haya, del intermediario, así como la remuneración y el tipo de trabajo que deberá realizarse (párrafo 5).

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 sobre el trabajo a domicilio, deberían facilitarse en los **idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio** (párrafo 30).

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 (Convenio núm. 177, artículo 8). Este texto es el resultado de numerosos debates de la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>378</sup>. Además, la Recomendación núm. 84 introdujo el principio de la responsabilidad solidaria entre el empleador y el intermediario respecto del pago de la remuneración debida a los trabajadores a domicilio (párrafo 18). Esta disposición reconoce que hay situaciones en que los trabajadores a domicilio no tienen contacto con el empleador y dependen del intermediario para que les pague. Ello significa que los trabajadores a

domicilio pueden reclamar los salarios impagados al empleador, al intermediario o a ambos<sup>379</sup>.

El Convenio núm. 177 también dispone que se establezca un **sistema de inspección**<sup>380</sup> compatible con la legislación y la práctica nacionales para garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio (artículo 9). La Recomendación núm. 184 contiene la salvaguardia de que, 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 competentes deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo (párrafo 8). La Oficina indicó que el consentimiento del trabajador podría ser o no necesario, dependiendo de la legislación nacional. Además, en casos en que, por ejemplo, un trabajador a domicilio trabajara con explosivos poniendo en peligro a todo el vecindario, el derecho a la intimidad de esa persona estaría claramente subordinado a la seguridad pública<sup>381</sup>.

Por otra parte, deberán preverse y aplicarse de manera efectiva **medidas apropiadas**, que incluyan, cuando proceda, sanciones para los casos de infracción de la legislación nacional aplicable al trabajo a domicilio (Convenio núm. 177, artículo 9). La redacción del artículo 9 pretende abarcar un amplio conjunto de posibles soluciones, incluidas las multas, las órdenes de pago de salarios atrasados y la reincorporación al puesto de trabajo<sup>382</sup>. Además, 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 (Recomendación núm. 184, párrafo 9).

Por último, las autoridades nacionales competentes deberían asegurarse de que existen mecanismos para la **resolución de conflictos** entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador (Recomendación núm. 184, párrafo 28).

La aplicación de las disposiciones jurídicas para la protección de los trabajadores a domicilio representa un **verdadero desafío debido a su dispersión, invisibilidad e informalidad**. Esto es así sobre todo en el caso de las cadenas de suministro, donde los trabajadores a domicilio generalmente solo conocen al intermediario que les asigna el trabajo y carecen de medios para proteger sus derechos, incluido su derecho a la remuneración por el trabajo realizado. Australia ha adoptado un amplio conjunto de iniciativas para hacer frente a esta dificultad (véase el recuadro 6.5). En la legislación de otros países se aplican las prescripciones del Convenio núm. 177 relativas a las medidas de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de las disposiciones que protegen a los trabajadores a domicilio.

## Obligaciones informativas y documentales

Un primer paso importante es que las autoridades nacionales estén informadas de **qué empleadores dan trabajo a domicilio**, de modo que pueda supervisarse adecuadamente la observancia de las disposiciones aplicables.

En Alemania<sup>383</sup> los empleadores están obligados a presentar una declaración a la autoridad laboral del país antes de asignar trabajo a domicilio por primera vez, tal como lo dispone el Convenio núm. 177. En Francia<sup>384</sup> y Honduras<sup>385</sup> los empleadores también deben informar a las autoridades laborales cuando den trabajo a domicilio. En Austria<sup>386</sup> es obligatorio informar únicamente al proveedor del seguro médico, mientras que en Argelia<sup>387</sup> se ha de presentar una declaración a la administración de la seguridad social y a la inspección del trabajo. Pueden aplicarse obligaciones similares en el caso del teletrabajo, como sucede en Colombia<sup>388</sup> y el Ecuador<sup>389</sup>.

En algunos países, como el Ecuador<sup>390</sup>, México<sup>391</sup> y Suiza<sup>392</sup>, se establece una prescripción específica que obliga a los empleadores con trabajadores a domicilio a registrarse ante las autoridades competentes. En otros países, como la Argentina<sup>393</sup> y la República Dominicana<sup>394</sup>, los empleadores deben obtener una licencia o autorización antes de asignar trabajo a domicilio.

Además, la legislación de varios países, como Alemania<sup>395</sup>, la Argentina<sup>396</sup>, Bulgaria<sup>397</sup>, Costa Rica<sup>398</sup>, Honduras<sup>399</sup>, Irlanda<sup>400</sup>, México<sup>401</sup>, el Paraguay<sup>402</sup>,

Portugal<sup>403</sup>, la República Centroafricana<sup>404</sup>, la República Dominicana<sup>405</sup> y Suiza<sup>406</sup>, impone a los empleadores la obligación de mantener un **registro de los trabajadores a domicilio** a los que emplean. En Argelia, el registro de trabajadores a domicilio debe indicar el número de afiliación a la seguridad social de los trabajadores<sup>407</sup>.

La legislación del Ecuador<sup>408</sup> impone además al empleador la obligación de entregar al trabajador a domicilio una **libreta de trabajo**, tal como determina el Convenio. Existen obligaciones similares en Austria<sup>409</sup>, el Ecuador<sup>410</sup>, Honduras<sup>411</sup>, Italia<sup>412</sup>, el Japón<sup>413</sup>, México<sup>414</sup>, el Perú<sup>415</sup> y la República Dominicana<sup>416</sup>. En la Argentina<sup>417</sup> está prohibido anotar en la libreta de trabajo indicaciones sobre la capacidad, conducta o aptitud del trabajador a domicilio.

En Argelia, cuando se asigna un lote de trabajo a un trabajador a domicilio, el empleador debe cumplimentar una libreta de pedidos en la que conste información sobre el trabajador a domicilio, la naturaleza y la cantidad del trabajo asignado y el plazo de entrega, la remuneración y los materiales proporcionados al trabajador. En el momento de la entrega del trabajo, el empleador deberá anotar en un libro de registro la fecha de entrega, el importe de la remuneración pagada y la devolución de los materiales proporcionados, en su caso, al trabajador a domicilio. El trabajador a domicilio debe recibir una copia del libro de registro firmada por las dos partes<sup>418</sup>. En Costa Rica se imponen obligaciones similares al empleador<sup>419</sup>.

También es importante que los trabajadores a domicilio estén debidamente **informados por escrito de sus condiciones de trabajo**, normalmente mediante la celebración de un contrato escrito, como se requiere en Bélgica<sup>420</sup>, Bulgaria<sup>421</sup> y Australia<sup>422</sup>, donde el contrato debe estar redactado de forma clara y sencilla en un idioma que el trabajador entienda. Además, los empleadores deben proporcionar a los trabajadores a domicilio una hoja informativa en la que consten sus derechos y prestaciones. En Macedonia del Norte<sup>423</sup>, Mauricio<sup>424</sup> y el Perú<sup>425</sup> la legislación también reglamenta la celebración de un contrato escrito, cuya copia debe registrarse ante las autoridades competentes. En México<sup>426</sup> el acuerdo escrito debe remitirse a la inspección del trabajo, que podrá exigir modificaciones para garantizar que el texto se ajuste a las disposiciones legislativas. En Tailandia, el acuerdo debe celebrarse por escrito y en tailandés<sup>427</sup>.



El trabajo colectivo y de intercambio en la cestería es una práctica habitual en las comunidades de la región del Alto Oriente de Ghana. © G.D. Torvikey | 20.8.2019

En Chile, la modalidad de **teletrabajo** puede acordarse en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, incluyendo en él determinadas informaciones que deben constar según lo dispuesto en la legislación<sup>428</sup>. Los contratos de teletrabajo también deben celebrarse por escrito en Bélgica<sup>429</sup>, Colombia<sup>430</sup> y Malta<sup>431</sup>.

## Intermediarios

El recurso a intermediarios para la realización del trabajo a domicilio se ha acometido con diversos enfoques en las legislaciones nacionales. Los intermediarios están prohibidos en la República Dominicana<sup>432</sup> y en México<sup>433</sup>, mientras que en el Ecuador<sup>434</sup> se atribuye la condición de empleadores a aquellos intermediarios que encargan trabajo a domicilio.

Cuando se permite el uso de intermediarios, es importante **aclamar la atribución de responsabilidades** entre las partes implicadas, contemplando en algunos casos la institución de la responsabilidad conjunta, a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores a

domicilio. En Francia<sup>435</sup>, por ejemplo, el empleador es responsable ante el trabajador a domicilio de la aplicación de todas las disposiciones jurídicas pertinentes aplicables a los asalariados, incluso si participa un intermediario. No obstante, se aplican normas específicas cuando un empresario suscribe un contrato de ejecución de obra o de prestación de servicios con otro empresario que contrata a los trabajadores necesarios sin ser propietario del negocio o taller artesanal. En concreto, en caso de quiebra del subcontratista, el comitente se hace cargo del pago de los salarios, las vacaciones remuneradas y las cotizaciones para las prestaciones familiares y los seguros sociales.

En el Paraguay los intermediarios deben declarar que actúan como tales y facilitar el nombre del empleador en cuyo nombre intervienen al suscribir los contratos de trabajo. Si no respetan esta norma, son responsables solidarios con el empleador del cumplimiento de las obligaciones jurídicas y contractuales con respecto a los trabajadores afectados<sup>436</sup>. La legislación de la Argentina<sup>437</sup>, El Salvador<sup>438</sup>, Filipinas<sup>439</sup> y Guatemala<sup>440</sup> también contiene disposiciones de responsabilidad conjunta.

## Inspección del trabajo

La CEACR reconoció que **el trabajo a domicilio es, por definición, difícil de controlar**<sup>441</sup>. Los principales obstáculos con que se encuentran los inspectores del trabajo son la falta de claridad del marco jurídico aplicable; la informalidad de la mayoría de los trabajadores a domicilio; la dificultad para determinar la existencia de una relación de trabajo, y la aplicación de las normas de privacidad cuando el lugar de trabajo es también el domicilio del trabajador.

No obstante, «es necesario disponer de **un sistema de inspección y de sanciones que garantice la observancia de la legislación aplicable al trabajo a domicilio**, tanto más cuanto que los trabajadores a domicilio suelen estar dispersos y aislados y, por lo tanto, tienen menos posibilidades de invocar por sí mismos los mecanismos tradicionales de control»<sup>442</sup>. El sistema de inspección debería ser **«compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada»**<sup>443</sup>.

En Francia<sup>444</sup>, cuando se contrata a un trabajador a domicilio en condiciones que incumplen las prescripciones de seguridad y salud aplicables, el inspector del trabajo puede apercibir al empleador para que deje de recurrir a los servicios del trabajador en cuestión. En Honduras<sup>445</sup> el trabajo a domicilio está sujeto a la vigilancia de inspectores de trabajo y sanidad, mientras que en Italia<sup>446</sup> se establecen comisiones de control del trabajo a domicilio a nivel provincial. En la Argentina<sup>447</sup> la autoridad de aplicación puede designar con funciones de inspectores oficiales, que actuarán conjunta o separadamente, a los miembros de las asociaciones profesionales que estas propongan.

Las disposiciones legales también deben regular el **acceso de los inspectores al lugar de trabajo, especialmente cuando se trata de una residencia privada**. En Suiza<sup>448</sup>, tanto los empleadores como los trabajadores a domicilio deben dar acceso a las autoridades de control a sus locales. En el Ecuador<sup>449</sup> los inspectores de trabajo practican inspecciones periódicas de los locales de trabajo a domicilio cuando en ellos trabajan juntos más de cinco trabajadores. También

pueden inspeccionar los talleres cuando reciban denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza es peligroso o insalubre.

En Portugal<sup>450</sup> las visitas de inspección pueden realizarse en el lugar de trabajo, en presencia del trabajador a domicilio o de una persona por él designada, y normalmente solo entre las 9 y las 19 horas. En Tailandia<sup>451</sup> los miembros del Comité de Trabajo a Domicilio están autorizados a entrar en los locales del empleador o en el lugar de trabajo del trabajador a domicilio durante las horas de trabajo para realizar una visita de inspección o una investigación. También pueden citar a una persona para que comparezca ante ellos y preste declaración o presente documentos o materiales, si procede. Los empleadores y los trabajadores a domicilio deben responder a esas peticiones y tienen prohibido obstruir el desempeño de las funciones de los inspectores. En Marruecos<sup>452</sup> los inspectores del trabajo tienen acceso a los lugares de trabajo de los trabajadores a domicilio entre las 6 y las 22 horas. Sin embargo, si se trata de un lugar de trabajo habitado, no pueden entrar sin el permiso de los residentes.

## Medidas correctivas

Las legislaciones de numerosos países sobre el trabajo a domicilio prevén **sanciones** en caso de incumplimiento de sus disposiciones. Es el caso, por ejemplo, de Argelia<sup>453</sup>, la Argentina<sup>454</sup>, Austria<sup>455</sup>, Filipinas<sup>456</sup>, Italia<sup>457</sup>, Portugal<sup>458</sup>, la República Dominicana<sup>459</sup>, Suiza<sup>460</sup> y Tailandia<sup>461</sup>. En Austria<sup>462</sup> se puede imponer al empleador una prohibición temporal o permanente de asignar trabajo a domicilio en caso de infracción reiterada.

Las sanciones deberían complementarse con disposiciones que garanticen que los trabajadores a domicilio que se vean afectados por la vulneración de sus derechos reciban una **compensación adecuada**, como ocurre en la Argentina<sup>463</sup> y Costa Rica<sup>464</sup>. En la India se han creado juntas sectoriales de bienestar a tal efecto. Por ejemplo, en el estado de Maharashtra, las juntas de Mathadi atienden las quejas presentadas por los trabajadores a domicilio<sup>465</sup>. En Tailandia<sup>466</sup> la inspección del trabajo se encarga de investigar los casos de impago de salarios a los trabajadores a domicilio.

### ► Recuadro 6.5 Australia: la observancia de los derechos de los trabajadores a domicilio en las cadenas de suministro

A fin de mejorar la situación de los trabajadores a domicilio en la industria textil, del vestido y del calzado, se emprendieron iniciativas en cuatro direcciones diferentes: a) una ampliación del alcance de la legislación laboral; b) la responsabilidad a lo largo de la cadena de suministro; c) la participación de los sindicatos en las actividades de control de la observancia, y d) un sistema de etiquetado y acreditación, con la participación de organizaciones de la sociedad civil.

Desde una perspectiva histórica, el primer avance importante fue la adopción del repertorio de recomendaciones prácticas para los trabajadores a domicilio, que se negoció en 1997 entre el Sindicato del Textil, el Vestido y el Calzado de Australia (TCFUA) y la Asociación de la Industria de la Moda Textil (TFIA) de Australia<sup>467</sup>. El objetivo de ese instrumento es asegurar que los trabajadores a domicilio estén debidamente protegidos y entiendan claramente sus derechos laborales, estableciendo un sistema de acreditación para los fabricantes que cumplan sus disposiciones. El TCFUA se encarga de velar por el cumplimiento de las normas laborales que figuran en el repertorio de recomendaciones prácticas, entre otras cosas mediante las auditorías de cumplimiento que forman parte del proceso de acreditación y la identificación de los casos de inobservancia. El repertorio de recomendaciones prácticas prevé también la creación de Ethical Clothing Australia, un organismo de acreditación que promueve el comportamiento ético en la industria textil, del vestido y del calzado, administra el repertorio de recomendaciones prácticas y ayuda a las empresas solicitantes y acreditadas<sup>468</sup>.

El convenio del sector del textil, del vestido, del calzado e industrias afines (Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award), de 2010, se aplica a los trabajadores externos<sup>469</sup> y su anexo F contiene disposiciones de aplicación específica para ellos. La cláusula F.5, en concreto, regula sus condiciones de trabajo, incluida la aplicación de las Normas Nacionales de Empleo, «independientemente de que el comitente sea o no el empleador y de que el trabajador sea o no asalariado». Los comitentes no solo tienen la obligación de registrarse, sino que no pueden establecer ningún acuerdo con otro comitente que no esté registrado, lo que garantiza la trazabilidad de los acuerdos de intermediación laboral en la cadena de suministro<sup>470</sup>. Además, los comitentes deben enviar una copia de la lista de trabajadores externos al Director General de la Comisión de Trabajo Equitativo y a la rama estatal del sindicato de que se trate<sup>471</sup>.

La adopción de este convenio fue un paso importante que precedió a las modificaciones introducidas en la Ley sobre el Trabajo Equitativo en 2012, en virtud de las cuales los trabajadores externos de la industria textil, del vestido y del calzado pasan a tener la condición de asalariados en determinadas condiciones y se les aplican la mayoría de las disposiciones del texto legislativo<sup>472</sup>.

De conformidad con la Ley sobre el Trabajo Equitativo (Industria Textil, del Vestido y del Calzado) de 2012, se amplía también la responsabilidad respecto de los pagos a los trabajadores externos del sector en las etapas anteriores de la cadena de suministro. Cuando un trabajador externo de la industria textil, del vestido y el calzado realiza un trabajo para una persona («la persona responsable») que no paga todas las cantidades debidas en relación con ese trabajo, el trabajador a domicilio en cuestión, o una persona que actúe en su nombre, tiene derecho a dirigir una demanda de pago por escrito a otra entidad para la que se realiza el trabajo a domicilio indirectamente (la «entidad indirectamente responsable»). Los trabajadores externos del sector pueden dirigir dichas reclamaciones a cualquier entidad que crean razonablemente que es una «entidad indirectamente responsable». Los comerciantes minoristas de bienes producidos por el trabajo en la industria textil, del vestido y el calzado no se consideran entidades indirectamente responsables si no tienen ningún derecho a controlar la realización del trabajo antes de que se les entreguen los bienes.

Se han adoptado normas similares a nivel estatal. En Victoria<sup>473</sup> un trabajador externo puede interponer una demanda por el impago de su remuneración contra la persona que el trabajador considere su empleador (el aparente empleador) si este no ha pagado al trabajador la totalidad o parte de la remuneración que le corresponde. Además, los comitentes son responsables del pago de la remuneración a los trabajadores externos. Su responsabilidad solo se extingue si disponen de una declaración escrita del subcontratista en la que conste que se ha abonado íntegramente la remuneración debida, a menos que tengan motivos fundados para considerar falsa tal declaración<sup>474</sup>. Los trabajadores externos también están protegidos contra el hostigamiento. Además, los representantes autorizados de la delegación del TCFUA en Victoria tienen determinados derechos de entrada e inspección.

Por último, el Defensor del Trabajo Justo emprendió una campaña nacional en la industria textil, del vestido y el calzado. La fase de educación comenzó en marzo de 2015 y consistió en una amplia consulta con las partes interesadas del sector, los empleadores, los trabajadores y las organizaciones comunitarias y una campaña de comunicación que contenía información específica del sector para los empleadores traducida al chino y al vietnamita, recursos traducidos para los trabajadores, anuncios publicitarios en la radio y la prensa en chino y vietnamita, y publicaciones en las redes sociales y declaraciones en medios de comunicación. Posteriormente se dio paso a una fase de control de la observancia, que comenzó en junio de 2016<sup>475</sup>.

El diálogo social también puede contribuir a la observancia de los derechos de los trabajadores a domicilio en las cadenas de suministro, en particular mediante la adopción de **acuerdos marco mundiales**. Por ejemplo, en el sector de la confección, un acuerdo marco mundial suscrito entre Inditex e IndustriALL Global Union establece que «Inditex se compromete a colaborar con sus proveedores e IndustriALL Global Union con sus afiliados sindicales, a fin de realizar todos los esfuerzos posibles para garantizar el éxito de la aplicación del Acuerdo en toda la 'cadena de suministro' de Inditex»<sup>476</sup>.

## ► 6.13 Resumen

Muchos países han seguido, al menos parcialmente, las orientaciones del Convenio núm. 177 y de la Recomendación núm. 184 al elaborar la legislación sobre el trabajo a domicilio, independientemente de que hayan ratificado o no el Convenio. Sin embargo, muchas de las disposiciones jurídicas examinadas en este capítulo solo plantean algunos de los déficits de trabajo decente que pueden asociarse con el trabajo a domicilio<sup>477</sup>, o bien no se inscriben en una «política nacional sobre el trabajo a domicilio» más amplia conforme a lo previsto en el Convenio. Como ya se ha señalado, la inclusión de disposiciones que establecen la igualdad de trato de los trabajadores a domicilio con respecto a los demás trabajadores, o su inclusión en el ámbito de aplicación de la legislación laboral general, no responde a la necesidad de establecer una normativa específica que tenga en cuenta las «características particulares» del trabajo a domicilio, como el hecho de que las personas que realizan el trabajo industrial a domicilio suelen ser remuneradas a destajo o las dificultades del empleador para garantizar la observancia de las prescripciones relativas a la SST en la ordenación del lugar de trabajo. Además, puede ser difícil de determinar la existencia de una relación de trabajo. Todas estas constataciones respaldan la tesis de que es preciso adoptar instrumentos legislativos específicos sobre el trabajo a domicilio, preferentemente complementados con convenios colectivos sectoriales o profesionales.

Por otra parte, la adopción de disposiciones legislativas adecuadas no significa que los trabajadores a domicilio vayan a recibir

efectivamente la protección que necesitan. Por ejemplo, la Recomendación núm. 184 insta a eliminar todo tipo de obstáculos –de orden legislativo, administrativo o de otro tipo– a la libertad sindical y de asociación y al derecho de negociación colectiva. Sin embargo, como se ha demostrado, en la práctica la mayoría de los trabajadores a domicilio siguen teniendo grandes dificultades para sindicarse y para participar en los procesos de negociación colectiva. Las normas de la OIT sobre el trabajo a domicilio establecen que los trabajadores a domicilio deben beneficiarse de la protección de la seguridad social y gozar de igualdad de trato con respecto a los regímenes obligatorios. Sin embargo, es escasa o nula la protección efectiva de los trabajadores de plataformas en línea y de los que realizan trabajos industriales a domicilio, ya que muchos de ellos prestan sus servicios de manera informal y, por lo tanto, no están amparados por la legislación laboral y de seguridad social. Además, la falta de observancia efectiva de la legislación vigente perpetúa su condición de informalidad.

En el capítulo 7 se esboza una posible vía para acercar el trabajo decente a los trabajadores a domicilio, inspirada en los ejemplos de buenas prácticas expuestos en este capítulo. Para ello han de adoptarse medidas que otorguen a los trabajadores a domicilio una cobertura jurídica adecuada y que promuevan la observancia de las disposiciones legales en la práctica. Estas iniciativas pueden complementarse con políticas integrales de ámbito nacional que apoyen la transición a la formalización.

A woman with dark hair in braids, wearing a blue and white patterned sweater, is sitting outdoors and weaving a circular basket. She is holding a yellow thread and a white needle. The basket has a spiral pattern of natural fibers and a colorful border of red, blue, and green. The background is a lush green forest.

La inclusión de disposiciones que establecen la igualdad de trato de los trabajadores a domicilio con respecto a los demás trabajadores, o su inclusión en el ámbito de aplicación de la legislación laboral general, no responde a la necesidad de establecer una **normativa específica** que tenga en cuenta las «características particulares» del trabajo a domicilio

## ► Notas

- 1 En la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) se define la expresión «economía informal» como un concepto que hace referencia a «todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que –en la legislación o en la práctica– están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto», con la exclusión de las actividades ilícitas (párr. 2).
- 2 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe VI(1), 1995, 73-75.
- 3 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, (núm. 100), y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- 4 Véase, por ejemplo, CEACR, «Slovakia, Direct Request, Convention No. 183», 2015.
- 5 OIT, «Home Work», en *Conditions of Work Digest*, vol. 8, núm. 2, 1989; y OIT, «Telework», en *Conditions of Work Digest*, vol. 9, núm. 1, 1990.
- 6 Los expertos empleadores se opusieron a la idea de establecer normas en esta materia, mientras que los expertos trabajadores se mostraron a favor de dicha iniciativa y los expertos gubernamentales estaban divididos.
- 7 OIT, *Protección social de los trabajadores a domicilio*, documento de información presentado por la Oficina Internacional del Trabajo para la Reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio, MEHW/1990/7.
- 8 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión, 2020, capítulo 4. La reunión de 2020 de la Conferencia Internacional del Trabajo no pudo celebrarse debido a la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, el Estudio General se debatió en su reunión de 2021, junto con un apéndice que contiene información actualizada proporcionada por los mandantes tripartitos de la OIT.
- 9 En Francia, el Código del Trabajo se modificó en 2016 para incluir disposiciones sobre los trabajadores independientes que trabajan con plataformas digitales. En virtud del art. L.7342-1 del Código del Trabajo, las plataformas que determinan las características del servicio prestado o del bien vendido y fijan su precio tienen una «responsabilidad social». El Código del Trabajo prevé también la posibilidad de que las plataformas digitales de trabajo adopten estatutos sociales, pero solo en el caso de los servicios de transporte y entrega de mercancías, que no constituyen trabajo a domicilio.
- 10 GB.258/PV(Rev.), p. II/4.
- 11 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/5.
- 12 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/6-25/7.
- 13 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/9-25/12.
- 14 Posteriormente, los miembros empleadores solicitaron una votación nominal, cuyo resultado fue la no aprobación de la propuesta de enmienda; véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/14-25/16.

- 15 Al comienzo de la segunda discusión, los miembros empleadores reiteraron su oposición a la adopción de un Convenio, ya que, en su opinión, no sería ratificable y repercutiría negativamente en el mantenimiento y la creación de puestos de trabajo. Tras el rechazo de una enmienda que tenía por objeto convertir el Convenio en una Recomendación, anunciaron que no participarían en la discusión del proyecto de Convenio, manifestando su profunda preocupación por las definiciones de trabajadores a domicilio, empleadores e intermediarios. Sin embargo, los miembros empleadores sí participaron en la discusión de la propuesta de Recomendación. Véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/4 y 10/13-10/19.
- 16 El Convenio fue aprobado por 246 votos a favor, 14 en contra y 152 abstenciones, mientras que la Recomendación fue aprobada por 303 votos a favor, 4 en contra y 111 abstenciones. Casi todos los miembros empleadores se abstuvieron de votar. Véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 283.
- 17 La ratificación más reciente se produjo en 2022.
- 18 Art. 1(a).
- 19 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/21-25/25.
- 20 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Informe IV/ (1), 1996, 5. En esta nueva definición se omitió también la referencia a los intermediarios. Sin embargo, se volvió a incluir tras las respuestas recibidas de los mandantes; véase OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Informe IV(2A), 1996, 45.
- 21 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Informe IV/ (2A), 1996, 45.
- 22 Véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/27.
- 23 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/(2), 1995, 40.
- 24 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/2-25/5.
- 25 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/38-10/39.
- 26 La referencia a «organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio» en lugar de «organizaciones de trabajadores a domicilio» se introdujo porque algunas organizaciones de trabajadores consideraban que sería particularmente importante ampliar la consulta a otros grupos, como los grupos de mujeres y de base comunitaria, donde las organizaciones de trabajadores a domicilio no existían como tales; véase OIT, Home Work, ILC.82/V(2), 1995, 43.
- 27 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/29.
- 28 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión (2020).
- 29 La autoridad puede ser designada a cualquier nivel de un estado federal; véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/47.
- 30 En la Recomendación núm. 184 se insta también a los Estados Miembros de la OIT que promuevan y apoyen, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, programas relacionados con el trabajo a domicilio (párr. 29). Estos programas deberían, entre otras cosas, informar a los trabajadores a domicilio acerca de sus derechos; concienciar respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio; facilitar la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas; proporcionar formación a los trabajadores a domicilio; mejorar su seguridad y su salud; y facilitar la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento.
- 31 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/(2), 1995, 40 y 73.
- 32 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/(2), 1995, 51; véase la Recomendación núm. 184, párr. 15, sobre la remuneración a destajo.
- 33 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, párr. 532.
- 34 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, párrs. 534-539.
- 35 Ley 12713 de 1941 sobre Trabajo a Domicilio.

- 36 Véase Argentina, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, «Expediente núm. CNT 25407/2012/CA1», 13 de marzo de 2019.
- 37 El Gobierno anunció una evaluación de las disposiciones jurídicas relativas al trabajo a domicilio y las mejoras que deben introducirse en relación con el estatuto de estos trabajadores, pero aún no se ha llevado a cabo; véase CEACR, «Belgium, Direct Request, Convention No. 177», 2016, y «Belgium, Direct Request, Convention No. 177», 2019.
- 38 Convenio colectivo núm. 85 de 2005, modificado por el Convenio colectivo núm. 85bis de 2008.
- 39 Arts. 22-28.
- 40 Las posiciones de la CEACR mencionadas en este capítulo no son necesariamente las más recientes para los países en cuestión: se citan para destacar algunas de las posiciones adoptadas por la CEACR, que no necesariamente se han ratificado en los comentarios posteriores. Conviene señalar que el año citado para cada comentario corresponde al año de publicación y no al de adopción.
- 41 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, párrs. 548-549.
- 42 CEACR, «Finlandia, Solicitud Directa, Convenio núm. 177», 2004.
- 43 CEACR, «The Netherlands, Direct Request, Convention No. 177», 2019.
- 44 El Código del Trabajo se modificó en 2015 para incluir el teletrabajo además del trabajo basado en el domicilio. El art. 15 modificado contiene todavía una disposición de igualdad de trato. Sin embargo, excluye la aplicación de determinadas disposiciones del Código, en particular sobre el tiempo de trabajo, a esos trabajadores.
- 45 CEACR, «Bulgaria, Observation, Convention No. 177», 2019. Las observaciones sobre la aplicación del Convenio fueron presentadas por el Sindicato de Trabajadores Independientes e Informales y la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria.
- 46 CEACR, «Ireland, Direct Request, Convention No. 177», 2004 (repetido en 2009, 2010, 2011 y 2012).
- 47 Código del Trabajo, art. 4; Decreto Ejecutivo núm. 97-474 de 8 de diciembre de 1997 sobre el trabajo a domicilio.
- 48 Además, en virtud de la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores No Organizados, de 2008, se amplió la cobertura de la seguridad social a los «trabajadores no organizados», incluidos los trabajadores establecidos en el domicilio.
- 49 Ley de Trabajo a Domicilio de 1951.
- 50 Ley de Trabajo a Domicilio de 1960.
- 51 Ley núm. 877 de 1973 por la que se establecen nuevas normas de protección del trabajo a domicilio.
- 52 Ley de Trabajo Industrial a Domicilio núm. 60 de 1970.
- 53 Reglamento relativo a los Derechos Laborales (Trabajo desde Casa), 2019.
- 54 Ley y Reglamento de Trabajo Industrial.
- 55 Ley núm. 101/2009.
- 56 Ley Federal sobre el Trabajo a Domicilio, de 20 de marzo de 1981.
- 57 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010).
- 58 Ley núm. 9910 de Trabajo Manual a Domicilio.
- 59 Convenios sectoriales celebrados en la industria manufacturera y las ramas de servicios comerciales.
- 60 Convenio Nacional Interprofesional de 19 de julio de 2005.
- 61 Orden Nacional de Teletrabajo de 2008.
- 62 Código del Trabajo, art. 675 y siguientes.
- 63 Código del Trabajo, art. 165 y siguientes.
- 64 Ley núm. 1221 de 2008 y Decreto núm. 0884 de 2012.
- 65 Ley para regular el teletrabajo, núm. 9738, de 18 de septiembre de 2019.
- 66 Decreto núm. 600 de 20 de marzo de 2020.
- 67 Ley núm. 30036 de 2013 y Decreto Supremo núm. 017-2015-TR.
- 68 CES, UNICE/UEAPME y CEEP, «Framework Agreement on Telework», julio de 2002.
- 69 Los trabajadores a domicilio también están amparados por el convenio del sector del textil, del vestido, del calzado e industrias afines (Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award), de 2010. También se han adoptado normativas a nivel estatal; véase, por ejemplo, la Ley de Trabajadores a Domicilio (Mejora de la Protección) de Victoria de 2003. Para ampliar la información sobre la protección de los trabajadores a domicilio en Australia, véase el recuadro 6.5.
- 70 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, División de Salarios y Horas de Trabajo, «Fact Sheet #24: Homeworkers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)».
- 71 Código del Trabajo, art. 98.

- 72 Código del Trabajo, art. 26; se hace referencia al trabajo a domicilio y al teletrabajo.
- 73 Código del Trabajo, art. 2, 3); se adoptaron normas específicas en el ámbito de la SST.
- 74 Código del Trabajo, art. 3, 1).
- 75 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6, 12.
- 76 Código del Trabajo, art. 107b y siguientes.
- 77 Código del Trabajo de 2012.
- 78 Código del Trabajo, art. 152 quáter G y siguientes, relativo al trabajo a distancia y el teletrabajo, introducido en virtud de la Ley núm. 21220 de 24 de marzo de 2020.
- 79 Código del Trabajo, art. 266 y siguientes.
- 80 Código del Trabajo, art. L7411-1 y siguientes.
- 81 Código del Trabajo: trabajo a domicilio, art. 310 y siguientes; teletrabajo, art. 312.1 y siguientes.
- 82 Parte de la información sobre el teletrabajo como respuesta de política frente a la crisis de la COVID-19 recogida en esta sección se ha extraído de Eurofound, «[COVID-19 EU PolicyWatch](#)», y de OIT, «[COVID-19 y el mundo del trabajo: Respuestas políticas nacionales](#)».
- 83 Nuevo artículo introducido tras el artículo 16 del Código del Trabajo; existe una disposición similar para el sector público: nuevo artículo introducido tras el artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Véase también el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2020-076 sobre el «teletrabajo emergente». El teletrabajo ya fue objeto de acuerdos ministeriales adoptados en 2016 y 2017 y que se refieren, respectivamente, a los sectores privado y público.
- 84 Decreto Supremo núm. 4218 de 14 de abril de 2020.
- 85 Ley de Ucrania núm. 540-IX de 30 de marzo de 2020 relativa a las modificaciones de determinados actos legislativos destinados a establecer garantías sociales y económicas adicionales en relación con la propagación de la enfermedad del coronavirus (COVID-2019).
- 86 Véase Arabia Saudita, Saudi Press Agency, «[Ministry of Human Resources and Social Development Issues Guideline for Remote Work in Private Sector](#)», comunicado de prensa, 17 de marzo de 2020.
- 87 Malawi, Ministerio de Trabajo, Competencias e Innovación, «[COVID-19 Workplace Guidelines](#)», abril de 2020.
- 88 Orden Ministerial de 23 de marzo de 2020 sobre Medidas Urgentes para Limitar la Propagación del Coronavirus, art. 2.
- 89 Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, art. 5.
- 90 Decreto del Primer Ministro de 1 de marzo de 2020, art. 4.
- 91 Véase, por ejemplo, OIT, «[La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas](#)», Nota, julio 2020.
- 92 Se ha creado un equipo de trabajo tripartito de respuesta al coronavirus para tratar, entre otras cosas, las medidas de adaptación de los lugares de trabajo, por ejemplo, el trabajo a domicilio y el teletrabajo; véase OIT, «[La necesidad del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19](#)», Reseña de políticas, mayo de 2020.
- 93 «[Recommendations of the Russian Tripartite Commission for the Regulation of Social and Labour Relations regarding the conduct of the social partners, workers and employers under conditions imposed to prevent the spread of the coronavirus in the Russian Federation](#)», 2020.
- 94 Véase *DW.com*, «[Coronavirus: Germany to draft new law amid rise in working from home](#)», 12 de septiembre de 2020.
- 95 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/33.
- 96 La cuestión de la aplicabilidad de los Convenios núms. 87 y 98 a las fuerzas armadas y a la policía debe ser determinada por las legislaciones nacionales. Además, el Convenio núm. 98 no se refiere a la situación de los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, ni puede interpretarse en un sentido que menoscabe en modo alguno sus derechos o su condición.
- 97 Véase, por ejemplo, CEACR, «[Turquía, Solicitud Directa, Convenio núm. 87](#)», 2010; CEACR, «Observación, Polonia, Convenio núm. 87», 2017. OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párrs. 408-409.
- 98 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe VI(2), 1995, 140.
- 99 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, párr. 559.
- 100 Sobre el fomento de la negociación colectiva, véase OIT, *Negociación colectiva: Guía de políticas*, 2015.
- 101 Orden Departamental núm. 05-92, arts. 3-4.
- 102 Ley sobre Trabajo a Domicilio, núm. 12713, arts. 19-20.
- 103 Código del Trabajo, art. 152 quáter N.

- 104 Ley 10/2021 de trabajo a distancia, art. 19.
- 105 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 4.
- 106 Código del Trabajo, art. 107d, 6). No obstante, la CEACR tomó nota de las preocupaciones expresadas por el Sindicato de Trabajadores Independientes e Informales en relación con la negativa a concederles derechos de consulta y solicitó al Gobierno que facilitara información al respecto. Véase CEACR, «Observación, Bulgaria, Convenio núm. 177», 2019.
- 107 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 90.
- 108 CEACR, «Belgium, Direct request, Convention No. 177», 2019.
- 109 OIT, *Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198*, 2013, 9.
- 110 Convenio Colectivo Nacional de Teletrabajo núm. 85, art. 17.
- 111 Código del Trabajo, arts. 107h y 107m.
- 112 Código del Trabajo, art. 676.
- 113 Código del Trabajo, art. 171.
- 114 Decreto Supremo núm. 017-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo núm. 30036, art. 6, e).
- 115 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6, 6), a).
- 116 Código del Trabajo, arts. 52(7) y (8).
- 117 Orden Nacional de Teletrabajo, arts. 4(1)(a) y 9.
- 118 Véase FAIIA, «Trabajo a domicilio, Ley 12713», 2019.
- 119 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), arts. 25 y 28.
- 120 Véase, por ejemplo, Bélgica, Convenio Colectivo Nacional núm. 85 sobre Teletrabajo de 2005, modificado.
- 121 Eurofound, *Regulations to Address Work-Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements*, 2020, 19-20.
- 122 Ley de Trabajo de 1971, art. 7.1.
- 123 Orden Departamental núm. 05-92, art. 12.
- 124 Artículo 2(1).
- 125 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6(6)(g).
- 126 Ley Federal de Trabajo a Domicilio, art. 6.
- 127 CEACR, «Direct Request, Italy, Convention No. 138», 2005.
- 128 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), art. 20. La CEACR recordó al Gobierno que el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138), prohíbe los tipos de trabajo peligrosos a todos los niños menores de 18 años, incluidos los que trabajan en la economía informal y los que realizan trabajos industriales en casas particulares. CEACR, «Direct Request, Thailand, Convention No. 138», 2014.
- 129 Reglamentación de la Ley sobre Condiciones Básicas de Empleo (BCEA ) sobre el trabajo peligroso realizado por niños, art. 7. Sin embargo, esta reglamentación no impide el pago de una comisión o de un incentivo por la realización de una tarea a un niño trabajador, siempre que este perciba al menos el salario mínimo aplicable o, de no existir dicho salario mínimo, perciba también un salario básico calculado en función del tiempo trabajado.
- 130 Ley de Trabajo Industrial a Domicilio, art. 12: 59-1.8.
- 131 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 3.
- 132 La redacción inicial, que no hacía referencia a las «condiciones en que» ciertos tipos de trabajo podrían prohibirse, se modificó porque varios Gobiernos no estaban conformes con la idea de establecer y mantener actualizadas las listas de tipos de trabajo prohibidos; véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/38-25/39.
- 133 La referencia a las «medidas razonables» se añadió para tener en cuenta la preocupación expresada por los miembros empleadores de que esta responsabilidad exigía que los empleadores tuvieran la capacidad necesaria para verificar el mantenimiento; véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/74-10/76.
- 134 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/86.
- 135 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe VI/(2), 1995, 91.
- 136 Ley 10/2021 de trabajo a distancia, art. 15.
- 137 Código del Trabajo, art. 311.
- 138 Código del Trabajo, art. 171.

- 139 Decreto Legislativo núm. 81/2008, art. 2(1)(a). La definición del término «trabajador» es suficientemente amplia para incluir a los trabajadores a domicilio.
- 140 Artículo 19, significado de «trabajador».
- 141 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 5(1).
- 142 Código del Trabajo, art. 291.
- 143 Decreto núm. 2-12-262, de 10 de julio de 2012, por el que se establecen las normas de higiene aplicables a los trabajadores a domicilio y las obligaciones de los empleadores que dan trabajo a domicilio.
- 144 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 12.
- 145 Ley de Trabajo a Domicilio, 1960, art. 16.
- 146 Ley de Empleo, art. 44.
- 147 Artículo 152 quáter N.
- 148 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 8.
- 149 Artículo 23.
- 150 Decreto Ejecutivo núm. 97-474, art. 7.
- 151 Ley de Relaciones de Empleo, art. 70-71.
- 152 Orden Departamental núm. 05-92.
- 153 Código del Trabajo, art. L7424-1.
- 154 Código del Trabajo, art. 369.
- 155 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 877/1973, art. 2.
- 156 Ley de Relaciones de Trabajo, art. 51. El inspector del trabajo está facultado para prohibir determinados tipos de trabajo a domicilio.
- 157 CEACR, Guatemala, Observación, Convenio núm. 182, 2013.
- 158 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, núm. 2010, arts. 21-22.
- 159 [Consolidación de la legislación laboral modificada por la] Ley núm. 13467 de 13 de julio de 2017, art. 75-E.
- 160 Código del Trabajo, art. 107e, 1).
- 161 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 9.
- 162 Convenio Colectivo Nacional núm. 85, art. 15.
- 163 Código del Trabajo, art. 107j.
- 164 Decreto núm. 18 de 2020.
- 165 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6(9).
- 166 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 1993, art. 86A(3).
- 167 Código del Trabajo, art. 6717.
- 168 Ley de Trabajo Inteligente, art. 22.
- 169 Eurofound y OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral*, 2017, 50.
- 170 Las negociaciones sobre el derecho a la desconexión debían celebrarse cada año en las empresas con una plantilla mínima de 50 trabajadores. No obstante, las disposiciones correspondientes se flexibilizaron en 2017. Código del Trabajo, arts. L 2242-11, 2242-13 y 2242-17.
- 171 Código del Trabajo, arts. L 1222-9.
- 172 Código del Trabajo modificado por la Ley sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo de 2020, arts. 152 quáter J y 152 quáter K.
- 173 Ley de 26 de marzo de 2018 sobre la mejora del crecimiento económico y la cohesión social.
- 174 Nuevo artículo introducido tras el artículo 16 del Código del Trabajo modificado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020. Se introdujo una disposición similar para el sector público: nuevo artículo introducido tras el artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público.
- 175 Ley de Trabajo Inteligente de 2017
- 176 Eurofound y OIT, 50.
- 177 Véase, por ejemplo, M. Zhou, *Pakistan's Hidden Worker: Wages and Conditions of Home-based Workers and the Informal Economy*, OIT, 2017.
- 178 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 5(1).
- 179 Ley de Accidentes de Trabajo, art. 7.

- 180 Código del Trabajo, art. L1222-9.
- 181 Código del Trabajo, art. 312.3.
- 182 Information taken from Valerio De Stefano, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis and Mathias Wouters, "System Needs Update: Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper 1, February 2020.
- 183 Artículo 3, d).
- 184 De Stefano *et al.*, 16.
- 185 Ley de Comunicaciones Digitales Perjudiciales de 2015.
- 186 Reglamento relativo a los Derechos Laborales (Trabajo desde Casa), 2019, anexo 1, art. 10.
- 187 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 4(2)-(3).
- 188 Convenio Colectivo Nacional núm. 85 sobre teletrabajo, art. 15.
- 189 OIT, «El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas», Observatorio de la OIT, 1a edición, 18 de marzo de 2020.
- 190 OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*, 2020.
- 191 Código del Trabajo, art. L1222-11.
- 192 Sección 6.3.
- 193 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/(2), 1995, 52-53.
- 194 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/(2), 1995, 133.
- 195 La CEACR señaló a veces esta exclusión en los comentarios formulados en el marco de las normas de seguridad y salud. Véase, por ejemplo, CEACR, «*Chequia, Observación, Convention núm. 155*», 2006.
- 196 Código del Trabajo, art. 107f.
- 197 CCT 85, art. 8.
- 198 Orden Nacional de Teletrabajo, art. 7.
- 199 Código del Trabajo, art. 152 quáter J, introducido en virtud de la Ley núm. 21220 de 24 de marzo de 2020.
- 200 Ley núm. 81 de 22 de mayo de 2017, art. 18(1).
- 201 Código del Trabajo, art. 52(5).
- 202 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6(1).
- 203 Convenio Colectivo Nacional Interprofesional de 2019, art. 47.
- 204 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 11.
- 205 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7.
- 206 Ley de Trabajo a Domicilio, 1960, art. 14(3).
- 207 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F.
- 208 Véase la sección 6.8.
- 209 Código del Trabajo, art. L7122-1 y 7422-2.
- 210 Código del Trabajo, art. L7122-9 y 7422-10.
- 211 Reglamento Nacional sobre el Salario Mínimo, 2015, art. 39(2).
- 212 Reglamento relativo a los Derechos Laborales (Trabajo desde Casa), 2019, primer anexo.
- 213 Ley de Trabajo a Domicilio, 1960, art. 13.
- 214 Código del Trabajo, art. 73.
- 215 Ley Federal del Trabajo, arts. 324-325.
- 216 Código del Trabajo, art. 145.
- 217 Código del Trabajo, art. 62, 53 y 55.
- 218 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F, cláusula F.5.3.
- 219 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7.
- 220 Código del Trabajo, art. 328; En los casos de salario por unidad de obra (a destajo), la retribución de las vacaciones se calcula en función del salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho (art. 89).
- 221 Código del Trabajo, art. 264.
- 222 Decreto Ejecutivo núm. 97-474 de 8 de diciembre de 1997 sobre el trabajo a domicilio, art. 9.
- 223 Ley de Trabajo a Domicilio, 1960, art. 20. La ley también regula cuestiones como el calendario y la remunera-

- ción de las vacaciones anuales.
- 224 Reglamento relativo a los Derechos Laborales (Trabajo desde Casa), art. 4.
- 225 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/29-25/30.
- 226 Esta disposición se refiere a la remuneración que los trabajadores a domicilio perciben o supuestamente reciben, que puede ser superior al salario mínimo; véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1995), 25/34.
- 227 En la Recomendación núm. 184 se insta a consultar 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» (párr. 14, 1)).
- 228 OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/75-25/78.
- 229 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Informe IV/(2A), 1996, 10 y 94.
- 230 Los miembros empleadores se opusieron firmemente a esta modificación; véase OIT, *Actas Provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/58-10/62.
- 231 En la fase inicial de los trabajos preparatorios, se preguntó a los mandantes si, en aplicación del principio de igualdad de trato, la remuneración de los trabajadores afectados debía establecerse tras una evaluación imparcial del tiempo necesario para completar la unidad de obra y si se debía tener en cuenta la cantidad que percibirían los trabajadores de la empresa remunerados por unidad de tiempo durante el tiempo fijado en esta evaluación. Véase OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/(2), 1995, 102. Sin embargo, esta sugerencia no obtuvo el apoyo de la mayoría.
- 232 Véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/68-10/69.
- 233 OIT, *Sistemas de salarios mínimos: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.a reunión, Informe III (Parte 1B), párr. 163.
- 234 Véase Filipinas, Departamento de Trabajo y Empleo, «Time and Motion Studies».
- 235 OIT, *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*, 2018, capítulo 1.7.
- 236 Decreto Presidencial núm. 442, Código del Trabajo, art. 124.
- 237 Ley sobre la mano de obra, Ley núm. 13 de 2003, art. 56 y Reglamento núm. PER-01/MEN/1999 del MOM, arts. 14-15.
- 238 Ley de Contratos de Empleo, art. 28(5).
- 239 India, Ministerio de Trabajo y Empleo, *Evaluation Study On The Implementation Of Minimum Wages Act, 1948 In Beedi Making Industry In Madhya Pradesh*, 2015, 37. Los trabajadores también tienen derecho a percibir el salario mínimo si las materias primas suministradas son insuficientes para producir el número necesario de bidis.
- 240 Código del Trabajo, art. 142.
- 241 Código del Trabajo, art. 147.
- 242 Decreto, art. 8.
- 243 El artículo 26 de la Ley de Trabajo a Domicilio núm. 12713 de 1941 dispone que la determinación de las tarifas salariales sectoriales es competencia de las comisiones de salarios.
- 244 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F.
- 245 Ley Federal del Trabajo a Domicilio (Texto núm. 94), 1960, art. 34. Las tarifas del salario mínimo son fijadas por una autoridad federal; sin embargo, este procedimiento solo puede aplicarse si no existe ningún convenio colectivo.
- 246 Código del Trabajo, arts. 279-280.
- 247 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 877/1973, art. 8; las tarifas por unidad de obra son determinadas por las comisiones regionales si no existe ningún convenio colectivo aplicable.
- 248 Ley de Trabajo Industrial a Domicilio, art. 8-15.
- 249 Código del Trabajo, art. 322.
- 250 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), art. 28(3).
- 251 Código del Trabajo (2004), art. 180.
- 252 Código del Trabajo, art. 63.
- 253 Código del Trabajo, art. 110. Las normas objetivas y precisas que se utilicen para esta forma de retribución deberán ser especificadas por escrito al trabajador. De conformidad con el artículo 47 del Convenio Colectivo Nacional Interprofesional de 2019, se establece además que el salario debe ser como mínimo igual al salario mínimo de la categoría profesional del trabajador. Además, los ritmos de trabajo en función del rendimiento deben establecerse de forma que un trabajador de capacidad media y que trabaje con normalidad tenga la posibilidad de superar el salario mínimo de su categoría.
- 254 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7(1)(a) y (b).

- 255 Código del Trabajo, art. 112.
- 256 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), art. 212.
- 257 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2533 (2010), art. 16.
- 258 Ley de Trabajo de 2004, art. 19(3).
- 259 Ley 10/2021 de trabajo a distancia, art. 4.
- 260 Código del Trabajo, art. 159.
- 261 Código del Trabajo, art. 170.
- 262 Reglamento del Trabajo a Domicilio, anexo 1, s. 3(1)(b).
- 263 Código del Trabajo, art. 323.
- 264 Código del Trabajo, art. 159.
- 265 Código del Trabajo, art. 144.
- 266 Orden Departamental núm. 05-92, art. El Departamento de Trabajo y Empleo publicó las Directrices sobre la realización del estudio de tiempos y movimientos a cargo de las Juntas Regionales Tripartitas de Salarios y Productividad: Orden Departamental núm. 125-13, serie de 2013.
- 267 Véase Reino Unido, «[Minimum Wage for Different Types of Work](#)». El trabajo a destajo, también denominado trabajo por producción o output work, solo está autorizado cuando el empleador no tiene control sobre la jornada laboral del trabajador, tal como ocurre en determinadas formas de trabajo a domicilio.
- 268 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6(2) y (3), (6)(d).
- 269 Nuevo artículo introducido tras el artículo 16 del Código del Trabajo en virtud de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020.
- 270 Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 21220 de 24 de marzo de 2020, art. 152 quáter G.
- 271 Reglamento sobre el Trabajo a Domicilio, anexo 1, s. 9.
- 272 Código del Trabajo, art. 98. Obligación de compensar el deterioro de las herramientas y equipos aportados por el trabajador a domicilio.
- 273 Ley de Contratos de Trabajo, art. 119.6. Se aplica una tasa fija correspondiente al 10 por ciento de la remuneración, salvo que el trabajador pueda demostrar que los costos reales soportados son superiores.
- 274 Código del Trabajo, art. 310.
- 275 Código del Trabajo, art. 200. Si no se puede determinar el importe de los gastos realmente soportados, los trabajadores recibirán una cantidad a tanto alzado.
- 276 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7(1)(a) y (b).
- 277 Artículo 327 del Código de Obligaciones.
- 278 Ley de Trabajo, art. 213.
- 279 Código del Trabajo, art. 107i(3).
- 280 Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 21220 de 24 de marzo de 2020, art. 152 quáter L.
- 281 Nuevo artículo introducido tras el artículo 16 del Código del Trabajo en virtud de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020.
- 282 CCT 85, art. 9.
- 283 Ley de 2017, art. 75-D.
- 284 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6(7).
- 285 Orden Nacional de Teletrabajo, art. 6(4).
- 286 Resolución 4A\_533/2018 de 23 de abril de 2019.
- 287 Ley de Protección de la Remuneración de los Trabajadores, art. 1.
- 288 Ley de Seguridad Salarial (866/1998).
- 289 Ley de Protección Salarial de 1983.
- 290 Orden Departamental núm. 05-92, art. 6.
- 291 Salvo que se disponga otra cosa en virtud de un acuerdo o uso establecido. Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7(4).
- 292 O según se especifique en el contrato de trabajo, pero en ningún caso más de siete días después de la fecha de entrega. Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, art. 17.
- 293 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F.
- 294 Ley de Contratos de Trabajo, art. 119.3
- 295 Ley de Trabajo a Domicilio, arts. 11-12.
- 296 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 9.

- 297 Código del Trabajo, art. 112.
- 298 Código del Trabajo, art. 159.
- 299 Código del Trabajo, art. 170.
- 300 Reglamento sobre el Trabajo a Domicilio, anexo 1, s. 3(6).
- 301 Código del Trabajo, art. 159.
- 302 Código del Trabajo, art. 281 y 278. Las multas no pueden ser superiores a la sexta parte de la remuneración pagada por el trabajo correspondiente.
- 303 Orden Departamental núm. 05-92, art. 9 (a).
- 304 Código del Trabajo, art. 200.
- 305 Código del Trabajo, art. 82.
- 306 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7(2).
- 307 Orden Departamental núm. 05-92, art. 8.
- 308 Código del Trabajo, arts. 326 (IV) y 110 (I). Deducción máxima: un mes de salario y el 30 por ciento de la cantidad pagada por encima del salario mínimo.
- 309 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 90. Deducción máxima: el 25 por ciento de la remuneración mensual hasta el reembolso.
- 310 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, art. 19; deducción máxima: 10 por ciento de la remuneración.
- 311 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 8.
- 312 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 8(2).
- 313 Código del Trabajo, art. 64.
- 314 Código del Trabajo, art. 324.
- 315 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 9.
- 316 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F.
- 317 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 10.
- 318 Reglamento del Trabajo a Domicilio, art. 4.
- 319 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7(5).
- 320 Véase OIT, *Actas provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/82.
- 321 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe V/(1), 1995, 42.
- 322 Código del Trabajo, art. L7411-1.
- 323 Código del Trabajo, art. 292.
- 324 Ley de Contratos de Trabajo, art. 119.11.
- 325 Ley de Trabajo a Domicilio, 1960, art. 27a-27b.
- 326 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), arts. 12-13.
- 327 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 29. Se aplican normas de protección específicas para los representantes de los trabajadores a domicilio: art. 29a.
- 328 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 10-11.
- 329 Ley núm. 13555 de 26 de octubre de 1966, art. 4.
- 330 Ley Federal del Trabajo, art. 329.
- 331 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, art. 32.
- 332 Proclamación del Trabajo 2019, art. 46(3).
- 333 Código de Obligaciones, art. 354.
- 334 Código del Trabajo, art. 312.5.
- 335 Ley de Trabajo Inteligente, 2017, art. 19(2). El plazo mínimo de preaviso es de 90 días para los trabajadores con discapacidad.
- 336 Código del Trabajo, arts. 1222-9.
- 337 Orden Nacional de Teletrabajo, art. 3(3)(a).
- 338 Código del Trabajo, art. 679.
- 339 Artículo 3.
- 340 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, párr. 590.
- 341 Las nueve ramas de la seguridad social previstas en el Convenio núm. 102 son: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente

- del trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.
- 342 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*.
- 343 Decreto Ejecutivo núm. 97-474 de 8 de diciembre de 1997 sobre el trabajo a domicilio, art. 10.
- 344 Ley de Trabajo a Domicilio, arts. 5 y 25(1). La suscripción de un seguro médico es obligatoria. La legislación también regula el mantenimiento del derecho a una indemnización si un trabajador a domicilio se ve impedido de trabajar por una enfermedad o un accidente que no se deba a un acto intencionado ni a una negligencia grave.
- 345 El régimen belga de seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena se ha ampliado a los trabajadores a domicilio que realizan su trabajo en «condiciones similares» a las de los trabajadores asalariados. El criterio de similitud se interpreta como una referencia a la dependencia económica. Véase Koen Nevens, «Home Work, Telework and the Regulation of Working Time: A Tale of (Partially) Similar Regulatory Needs, in Spite of Historically Rooted Conceptual Divergence», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 26, núm. 2 (2010): 193-216.
- 346 Código del Trabajo, art. 107d, 5).
- 347 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6(6)(c) y (e) (véase también el Decreto núm. 0884 de 2012, art. 7); el texto legislativo contiene una cláusula de igualdad de trato en materia de seguridad social.
- 348 Reglamento Federal, § 404.1008. Los trabajadores a domicilio que cumplen determinadas condiciones están cubiertos por el régimen federal de vejez, sobrevivientes e invalidez; sin embargo, la cobertura parece limitarse a las formas tradicionales de trabajo a domicilio.
- 349 La Orden núm. 05/ 92, art. 6, prevé la deducción de las cotizaciones a la seguridad social.
- 350 Ley Federal del Trabajo, arts. 39 y 36 y Decreto Supremo núm. 003-97-TR, art. 96; los trabajadores a domicilio están afiliados a los regímenes de pensiones existentes (nacionales o privados) y a la cobertura sanitaria de la seguridad social.
- 351 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 15.
- 352 Código del Trabajo, art. 275.
- 353 Ley núm. 9910 de Trabajo Manual a Domicilio, art. 16; este instrumento legislativo señala expresamente que los trabajadores a domicilio están cubiertos por el régimen de seguro de vejez.
- 354 Ley de Protección de la Maternidad, art. 1.
- 355 Ley del Trabajo, arts. 1 y 39-44.
- 356 Código del Trabajo, art. 194.
- 357 Reglamento relativo a los Derechos Laborales (Trabajo desde Casa), 2019, anexo 1, art. 6.
- 358 Decreto Supremo núm. 017-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley núm. 30036, Ley que regula el teletrabajo, art. 6 b).
- 359 Ley núm. 1221 de 2008, art. 6(6)(h).
- 360 CEACR, «The Netherlands, Direct Request, Convention No. 177», 2019.
- 361 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 20.
- 362 Código del Trabajo, art. 52(2).
- 363 Además, como ya hemos visto, la Recomendación núm. 184 también establece prescripciones relativas a la formación en materia de SST.
- 364 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), art. 28
- 365 Orden Departamental núm. 05-92, art. 14.
- 366 Código del Trabajo, art. 107d.
- 367 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 6.
- 368 Art. 10.
- 369 Convenio Colectivo Nacional de Teletrabajo núm. 85, art. 16.
- 370 Orden Nacional de Teletrabajo de 2008, art. 4.
- 371 Artículo 169.
- 372 Decreto Supremo núm. 017-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley núm. 30036, Ley que regula el teletrabajo, art. 6(a).
- 373 Ley de Trabajo Inteligente, art. 20.
- 374 A nivel nacional y, si procede, a nivel regional, sectorial o local.
- 375 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe VI(2), 1995, 18.
- 376 La expresión «condiciones específicas de empleo» abarca no solo las condiciones de empleo tradicionales, como la remuneración, las vacaciones pagadas y la seguridad social, sino también «las condiciones específicamente

de estos trabajadores, como por ejemplo la forma de tratar con los trabajadores a domicilio que utilizan sus propios instrumentos o que aportan los materiales». Además, el término «empleo» no se refiere únicamente a los trabajadores asalariados. Véase OIT, Actas provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/52.

- 377 Esta flexibilidad se introdujo para tener en cuenta los distintos enfoques nacionales y el hecho de que en varios países el contrato escrito no era una práctica común. OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión, Informe VI/(2), 1995, 727
- 378 OIT, Actas Provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/39-25-40; OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Informe IV/(1), 1996, 7; OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Informe IV/(2A), 1996, 61-62; OIT, Actas Provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión (1996), 10/35.
- 379 OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 83.a reunión, Informe IV/(1), 1996, 10.
- 380 Esta disposición no se refiere únicamente a la inspección del trabajo. En algunos países, los inspectores de la seguridad social se encargan de controlar la seguridad social, mientras que en otros la inspección del trabajo solo se ocupa de las condiciones laborales distintas de la seguridad y la salud, o bien existe un servicio específico de inspección para el trabajo a domicilio. Véase OIT, Actas provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/44-25/45.
- 381 OIT, Actas provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/64.
- 382 OIT, Actas provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.a reunión (1995), 25/46-25/47.
- 383 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 7.
- 384 Código del Trabajo, L7413-3.
- 385 Código del Trabajo, art. 167.
- 386 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 5.
- 387 Decreto Ejecutivo núm. 97-474, art. 4.
- 388 Ley núm. 1221 de 2008, art. 7.
- 389 Nuevo artículo introducido tras el artículo 16 del Código del Trabajo en virtud de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020. En el sector público, las notificaciones deben ser facilitadas por el organismo empleador: nuevo artículo introducido tras el artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público.
- 390 Código del Trabajo, art. 277.
- 391 Ley Federal del Trabajo, art. 317.
- 392 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 10.
- 393 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, art. 5.
- 394 Código del Trabajo, art. 272. La licencia debe indicar las condiciones en las que se va a realizar el trabajo a domicilio, los tipos de productos que se van a fabricar y si el trabajador a domicilio aporta total o parcialmente de los materiales necesarios; debe renovarse anualmente.
- 395 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 6.
- 396 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, art. 6.
- 397 Código del Trabajo, art. 107b, 3).
- 398 Código del Trabajo, art. 110. El registro debe ser sellado por la Administración del Trabajo.
- 399 Código del Trabajo, art. 167.
- 400 Ley de Organización del Tiempo de Trabajo, art. 32(1).
- 401 Ley Federal del Trabajo, art. 320.
- 402 Código del Trabajo, art. 141.
- 403 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 12.
- 404 Código del Trabajo, art. 188.
- 405 Código del Trabajo, art. 270.
- 406 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 10.
- 407 Decreto Ejecutivo núm. 97- 474, art. 4.
- 408 Código del Trabajo, art. 276.
- 409 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 10.
- 410 Código del Trabajo, art. 142.
- 411 Código del Trabajo, art. 168.
- 412 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 877/1973, art. 10.

- 413 Ley de Trabajo Industrial a Domicilio, art. 3.
- 414 Ley Federal del Trabajo, art. 321.
- 415 Decreto Supremo núm. 003-97-TR, art. 92-93.
- 416 Código del Trabajo, art. 271.
- 417 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, art. 7.
- 418 Decreto Ejecutivo núm. 97-474, arts. 5-6.
- 419 Código del Trabajo, art. 110.
- 420 Ley de Contratos de Trabajo, art. 119.4; si el contrato no contiene la información requerida, el trabajador a domicilio podrá rescindirlo en cualquier momento y sin previo aviso ni indemnización (art. 119.5).
- 421 Código del Trabajo, arts. 107c y 62.
- 422 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F; el texto de la ficha informativa se incluye en el anexo F.
- 423 Ley de Relaciones de Trabajo, art. 50(3).
- 424 Reglamento relativo a los Derechos Laborales (trabajo desde casa), 2019, art. 3(4) y anexo segundo.
- 425 Decreto Supremo núm. 003-97-TR, art. 91.
- 426 Ley Federal del Trabajo, arts. 318-319.
- 427 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), art. 9.
- 428 Ley sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo, arts. 152 quáter G y 152 quáter K.
- 429 Convenio Colectivo Nacional núm. 85, art. 6.
- 430 Decreto núm. 0884 de 2012, art. 3, junto con la Ley General de Trabajo, art. 39.
- 431 Orden Nacional de Teletrabajo, art. 3(5).
- 432 Código del Trabajo, art. 273.
- 433 Ley Federal del Trabajo, art. 316.
- 434 Código del Trabajo, art. 274.
- 435 Código del Trabajo, tercer trimestre de 2002 (L7413-1) y cuarto trimestre de 2004 (L8232-1-L8232-3).
- 436 Código del Trabajo, art. 25.
- 437 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, art. 4. Cuando el trabajo a domicilio se asigna a partir de un intermediario, la responsabilidad del empleador solo alcanza hasta el importe de dos meses de remuneración, o hasta el valor de un trabajo determinado, cuando su ejecución ocupe un plazo mayor.
- 438 Artículo 5(3).
- 439 Orden núm. 05- 92, art. 11.
- 440 Código del Trabajo, art. 5.
- 441 CEACR, «Argentina, Solicitud Directa, Convenio núm. 177», 2010.
- 442 CEACR, «The Netherlands, Direct Request, Convention No. 177», 2010.
- 443 CEACR, «Albania, Direct Request, Convention No. 177», 2010.
- 444 Artículo L7424-3.
- 445 Código del Trabajo, art. 171.
- 446 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 877/1973, art. 5.
- 447 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, art. 18.
- 448 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 11.
- 449 Código del Trabajo, art. 283.
- 450 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009, art. 13.
- 451 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), arts. 25 y 31; está compuesto por representantes de diferentes organismos gubernamentales, expertos y un número igual de empleadores y de trabajadores a domicilio.
- 452 Código del Trabajo, art. 533.
- 453 Decreto Ejecutivo núm. 97-474, art. 14; no se mencionan sanciones específicas, ya que se hace una referencia general a la «legislación vigente».
- 454 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, arts. 30-38; el producto de las multas por contravenciones se destinará a la formación de un fondo propio para el mejor cumplimiento y aplicación de la Ley.

- 455 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 64.
- 456 Orden núm. 05-92, art. 10.
- 457 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 877/1973, art. 13.
- 458 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 101/2009.
- 459 Código del Trabajo, art. 276.
- 460 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 12.
- 461 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), arts. 41-48.
- 462 Ley de Trabajo a Domicilio, art. 65.
- 463 Ley de Trabajo a Domicilio, núm. 12713, art. 39.
- 464 Código del Trabajo, art. 112.
- 465 Véase India, Gobierno de Maharashtra, «[Mathadi Boards](#)».
- 466 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), arts. 33-35.
- 467 Véase Ethical Clothing Australia, «[Revised Homeworkers Code of Practice and Application for Accreditation Part 1 \(Manufacturers\)](#)».
- 468 Ethical Clothing Australia ha publicado, en particular, una guía sobre las disposiciones del convenio «Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award» de 2010 relativas a los trabajadores a domicilio, a la que se hará referencia más adelante; véase Ethical Clothing Australia, «[Guide to Schedule F - Outwork and Related Provisions. Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award as at June 2020](#)».
- 469 Art. 4.2.
- 470 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F; véase Australia, Fair Work Ombudsman, *Textile, Clothing and Footwear Compliance Phase: Campaign Report*, 2019, nota 38.
- 471 Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, anexo F.
- 472 Ley de Trabajo Equitativo, art. 789BB.
- 473 Ley de Trabajadores a Domicilio (mejora de la protección) de Victoria de 2003.
- 474 Las normas de responsabilidad mencionadas no se aplican si el subcontratista se encuentra en suspensión de pagos o en proceso de liquidación o, en el supuesto de que sea una persona física, si está en quiebra y si los pagos realizados en virtud del contrato se efectúan al síndico de la quiebra, al liquidador o al administrador concursal.
- 475 Australia, Fair Work Ombudsman.
- 476 IndustriAll e INDITEX, «[Acuerdo marco global entre Industria de Diseño Textil, S.A. \(INDITEX, S.A.\) e IndustriALL Global Union relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de INDITEX](#)».
- 477 Véase Marlese von Broembsen y Jenna Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains: Existing and Potential Mechanisms for Worker-centred Governance*, GLU Working Paper, No. 54 (OIT, 2019).

A close-up photograph of a person's hands holding a traditional fishing net. The net is made of light-colored twine and is stretched over a circular frame of dried reeds or bamboo. A small, silvery fish is visible inside the net. The background is softly blurred, showing a person's face in profile. The image is overlaid with a dark blue banner on the right side containing text and a teal arrow pointing to the left.

## 7 En pro del trabajo decente para los trabajadores a domicilio

Formular los textos  
legislativos es solo

**el primer paso**

---

para garantizar los

**derechos,**

---

después hay que  
transformarlos en

**realidad**

---



©iStock/pidjoe

## ► 7.1 Introducción

**En el capítulo 5 del presente informe se llegó a la conclusión de que existen importantes déficits de trabajo decente asociados al trabajo a domicilio.**

Los déficits son muy notables en el caso de los trabajadores a domicilio industriales, algo menores para los trabajadores de plataformas digitales de externalización abierta (*crowdworkers*), y menos significativos –aunque no desdeñables– en el colectivo de los teletrabajadores. Los trabajadores a domicilio soportan una penalización salarial en casi todos los países y contextos, suelen tener menos facilidades de acceso a la seguridad social y sus perspectivas de formación y desarrollo profesional son menos halagüeñas en todas las regiones. También pierden más días laborables por razones de enfermedad y, al menos en algunos países, presentan niveles salariales extraordinariamente bajos, en parte debido a la división del trabajo entre hombres y mujeres y a la influencia de otras normas culturales.

Por otra parte, en el capítulo 6 se ha mostrado que muchos países se rigen, al menos de modo parcial, por las orientaciones del

Convenio núm. 177 y de la Recomendación núm. 184 a la hora de desarrollar sus instrumentos legislativos sobre el trabajo a domicilio. Aunque muchas de las disposiciones jurídicas examinadas en el capítulo 6 ofrecen respuestas parciales y no constituyen una política nacional coherente, tal como requiere dicho Convenio, y muchos países carecen casi por completo de un marco jurídico en esta materia, existe un amplio corpus legislativo, complementado con convenios colectivos, que encara los diversos déficits de trabajo decente asociados al trabajo a domicilio.

**¿Cómo se explica la divergencia entre la realidad descrita en el capítulo 5 y la vigencia de los instrumentos legislativos descritos en el capítulo 6?**

Y, sobre todo, ¿cómo se puede salvar la distancia entre el tenor literal de la ley y su aplicación efectiva? Formular los textos legislativos es solo el primer paso para garantizar los derechos, después hay que transformarlos en realidad. Para ello es necesario contar con la voluntad política y el compromiso decidido del Gobierno, las empresas, los trabajadores y sus representantes. ¿Cómo sería una política de este tipo para los trabajadores a domicilio y de qué manera se aplicaría?

En primer lugar, se debería tener en cuenta la heterogeneidad de los trabajadores a domicilio. Como se explica en el capítulo 1, existen tres tipos de trabajo a domicilio:

- 1. el trabajo industrial a domicilio**, entendido en un sentido amplio que incluye toda la producción de bienes realizada por los trabajadores a domicilio para los mercados locales e internacionales. Parte de esta labor es de naturaleza «industrial» en el sentido estricto del término, en tanto en cuanto constituye una etapa, subcontratada a un trabajador a domicilio, de un proceso de producción que por lo demás se concentra en una fábrica, si bien la producción también puede ser artesanal;
- 2. el trabajo en plataformas digitales basado en el domicilio**, que se refiere a las tareas del sector de servicios realizadas por trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta, o *crowdworkers*, con arreglo a las especificaciones del empleador o del intermediario, en situaciones en las que los trabajadores no tienen la autonomía e independencia económica para ser considerados trabajadores independientes de conformidad con la legislación nacional, y
- 3. el teletrabajo**, que se da cuando los trabajadores utilizan herramientas de TIC para realizar su trabajo a distancia. Siguiendo el marco conceptual del Convenio núm. 177, el presente informe se centra en los teletrabajadores que desempeñan sus funciones desde casa (u otro lugar de su elección) de forma habitual o permanente, y no en los que alternan entre el hogar y la oficina.

La mayoría de los trabajadores industriales a domicilio y de los trabajadores de plataformas digitales son informales. Por lo que se refiere a los primeros, a menudo quedan excluidos de la legislación nacional en la práctica, aunque estén comprendidos teóricamente en su ámbito de aplicación. No constan registrados como

trabajadores en los sistemas de seguridad social y tienen dificultades para ejercer sus derechos laborales. El pago a destajo que perciben suele ser inferior al salario mínimo.

En el caso de los trabajadores a domicilio de las plataformas digitales, la aplicación del ordenamiento jurídico es más complicada, pues el empleador o intermediario suele estar situado en una jurisdicción diferente. Como se explica en el capítulo 4, las plataformas asignan a la mayoría de los trabajadores la condición jurídica de contratistas independientes en virtud de sus acuerdos de condiciones de servicio. Esta situación puede dar lugar a una relación de trabajo encubierta, en la que los trabajadores carezcan de autonomía e independencia económica para ser considerados trabajadores independientes en la legislación nacional, lo que los priva de protección jurídica y de recursos para defender sus derechos.

Por su parte, los teletrabajadores son, por definición, asalariados y la mayoría de ellos están contratados formalmente como tales. Esto les otorga un mayor acceso a los derechos y prestaciones asociados a una relación de trabajo de pleno derecho. Sin embargo, esta modalidad laboral puede entrañar riesgos debidos a la prolongación excesiva de la jornada y a la falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional. Con la generalización del trabajo a distancia, como se ha visto durante la pandemia de COVID-19, existe también un riesgo de clasificación errónea de la relación de trabajo. Por lo tanto, los Gobiernos y los interlocutores sociales deben prestar atención a este fenómeno.

En segundo lugar, la elaboración de una política integral capaz de transformar el trabajo a domicilio en una fuente de trabajo decente debe ser un proceso en el que participen diferentes actores políticos. Las organizaciones internacionales, los Gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores a domicilio, las organizaciones de empleadores y la sociedad civil han de contribuir al diseño de esa política integral. Entre esos actores, corresponde a los Gobiernos la función inequívoca de garantizar los derechos.

Por último, una política integral del trabajo a domicilio debe afrontar una serie de cuestiones clave para asegurar que todas las categorías de trabajadores a domicilio disfruten de igualdad de trato con respecto a los demás asalariados. En las siguientes secciones se consideran estas importantes cuestiones de política, poniendo de relieve las mejores prácticas observadas en el mundo.

## ► 7.2 Actuación y gobernanza internacional

**La adopción del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 fue un acontecimiento decisivo para los trabajadores a domicilio de todo el mundo, especialmente para los del sector industrial, que se cuentan entre los más pobres y vulnerables del mercado de trabajo.**

Dicho Convenio y la Recomendación establecen principios y derechos básicos para los trabajadores a domicilio y muchas de sus disposiciones se han incorporado a las legislaciones nacionales, como se explica pormenorizadamente en el capítulo 6. Existen otras normas internacionales del trabajo e instrumentos adoptados por otras organizaciones intergubernamentales que proporcionan orientaciones útiles sobre la gobernanza del trabajo a domicilio. Además, algunas de las empresas principales de las cadenas mundiales de suministro han emprendido medidas para garantizar el cumplimiento de esas disposiciones. Este tipo de iniciativas, cuando se combinan con la acción sobre el terreno y con el diálogo social, pueden ser un medio importante para velar por el trabajo decente de los trabajadores a domicilio.

### **7.2.1. Instrumentos adoptados por organizaciones intergubernamentales**

Además del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 existen otras normas internacionales del trabajo que contienen disposiciones especiales en apoyo de los trabajadores a domicilio, como el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) que se tratan también en el capítulo 6. Otras tres normas pertinentes son la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

Como se ha indicado en el capítulo 2, la mayoría de los trabajadores industriales a domicilio son informales, lo que significa que, aunque estén amparados por la legislación, esta no se les aplica o no les confiere en la práctica un nivel de protección adecuado. La Recomendación núm. 204 proporciona orientaciones sobre las políticas que pueden adoptar los Estados Miembros para promover la formalización de las unidades económicas que participan en las cadenas de subcontratación de las que suelen formar parte los trabajadores a domicilio, junto con una serie de medidas que pueden adoptarse para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional. Se insta a los Estados Miembros a que adopten medidas para prevenir la evasión del pago de impuestos y cotizaciones sociales y el no respeto de la legislación laboral, mediante el control de su cumplimiento y la aplicación de sanciones efectivas, combinadas con instrumentos de prevención que reduzcan los obstáculos y proporcionen incentivos para promover la formalización de las unidades económicas.

La Recomendación núm. 198 es también de importancia fundamental para la protección de los trabajadores a domicilio, como se subraya en el capítulo 6, habida cuenta de que el ámbito de aplicación de la legislación laboral suele limitarse a los asalariados. Sin embargo, muchos trabajadores a domicilio, a pesar de no tener la autonomía e independencia económica para ser considerados trabajadores independientes de conformidad con la legislación nacional, han sido clasificados contractualmente como contratistas independientes. Este problema es común a los trabajadores industriales a domicilio y a los trabajadores de las plataformas digitales; los teletrabajadores gozan, por definición, de la condición de asalariados, por lo que este problema no les afecta. Sin embargo,

los responsables de la formulación de políticas deben ser conscientes de que, con el importante aumento del trabajo a domicilio a raíz de la pandemia de COVID-19, existe la posibilidad de que se clasifique erróneamente a los trabajadores (asignándoles trabajo como contratistas independientes, pero sujetos a instrucciones y controles incompatibles con tal categoría jurídica). Estos problemas pueden derivarse de los intentos deliberados de encubrir una relación de trabajo, de las insuficiencias o limitaciones existentes en la legislación, en su interpretación o en su aplicación, tal como se subraya en la Recomendación núm. 198, que ofrece orientaciones útiles a los Estados Miembros sobre la elaboración de estrategias para gestionar estos problemas.

También es importante la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que insta a los Estados Miembros a establecer y poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social. Los pisos de protección social deberían incluir garantías básicas en materia de seguridad social. Estas garantías deberían asegurar como mínimo que, durante el ciclo de vida, todas las personas necesitadas tengan acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso que aseguren conjuntamente un acceso efectivo a los bienes y servicios definidos como necesarios a nivel nacional. La aplicación efectiva de tales medidas mejoraría sin duda la vida de los trabajadores a domicilio que son informales.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las EMN) de la OIT, de 2017, proporciona orientaciones a las empresas multinacionales en materia de política social y de prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Define a las multinacionales como empresas que, entre otras cosas, controlan los servicios fuera del país en que tienen su sede y, en ese sentido, reviste interés práctico para el trabajo industrial a domicilio en las cadenas mundiales de suministro y las plataformas digitales de trabajo. Por ejemplo, las plataformas podrían utilizar las orientaciones proporcionadas en la Declaración sobre las EMN para elaborar códigos de conducta claros dirigidos a las partes interesadas, además de publicar procedimientos para que los trabajadores planteen sus preocupaciones o quejas.

Otros instrumentos internacionales pertinentes son los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, en virtud de los cuales se insta a los Estados y

a las empresas a prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos contra los derechos humanos en las operaciones comerciales. También se insta a las empresas, independientemente de su tamaño, a respetar como mínimo la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>1</sup>.

Además, las orientaciones sobre diligencia debida para la gestión responsable de las cadenas de suministro del sector de la confección y el calzado, elaboradas por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) con el objeto de ayudar a las empresas a aplicar las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales a lo largo de la cadena de suministro de ese mismo sector, contienen un módulo especial (módulo 12) dedicado a la contratación responsable de trabajadores a domicilio<sup>2</sup>. Ese módulo está dirigido a las marcas, los fabricantes y sus intermediarios de compra y «tiene por objeto minimizar el riesgo de marginación de los trabajadores a domicilio» y crear «oportunidades económicas y de desarrollo» para ellos. En el módulo se afirma que «los trabajadores a domicilio deberían ser considerados una parte intrínseca de la plantilla con derecho a recibir un trato igualitario y, por lo tanto, deberían ser formalizados para conseguir buenas condiciones de empleo». Además, se afirma que «la ‘condición de trabajador independiente’ puede utilizarse a veces como un medio para eludir la responsabilidad de proporcionar contratos más formalizados». Se sostiene que «la organización de los trabajadores a domicilio es un paso importante que les proporciona visibilidad y reconocimiento y que posibilita el diálogo social, condición necesaria para lograr buenas condiciones de empleo». A ello se añade que, «habida cuenta del predominio de las mujeres entre los trabajadores a domicilio en el sector, en muchos contextos los organizadores deberían ser mujeres». Todos los países que se adhieran a las líneas directrices de la OCDE deben establecer un mecanismo de presentación de quejas o «Punto Nacional de Contacto», que se encargue de gestionar las quejas relacionadas con las supuestas infracciones de las líneas directrices<sup>3</sup>.

Con respecto al trabajo a domicilio realizado en plataformas digitales de trabajo en línea, el modelo de funcionamiento transfronterizo plantea dificultades jurisdiccionales y normativas para la legislación laboral nacional<sup>4</sup>. Consciente de estas dificultades, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT recomendó «el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional

de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos»<sup>5</sup>. Estas normas reguladoras internacionales podrían establecer unos requisitos mínimos y desarrollar la infraestructura necesaria para facilitar el pago de los salarios y de las cotizaciones sociales a los sistemas nacionales de seguridad social, a fin de garantizar los ingresos de los trabajadores. También podrían incluir la creación de un órgano representativo para dirimir los conflictos entre plataformas, clientes y trabajadores. La Comisión señaló además que el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), es una fuente de inspiración, ya que también se refiere a un sector en el que operan múltiples partes en diferentes jurisdicciones.

## 7.2.2 Iniciativas privadas de observancia

Las marcas importantes que obtienen sus insumos y productos a lo largo de complejas cadenas mundiales de suministro ubicadas en todo el planeta mantienen, cada vez con mayor frecuencia, códigos de conducta que exigen a los proveedores la observancia de determinadas normas laborales y medioambientales, además del cumplimiento de la legislación local. Sin embargo, la eficacia de

esos códigos de conducta es variable. Es por ello necesario que las empresas principales ajusten sus prácticas de diligencia debida, que se comprometan a ofrecer precios justos a sus proveedores y que colaboren con los proveedores, los Gobiernos locales y los trabajadores y sus representantes para idear soluciones que garanticen la observancia.

La experiencia de IKEA en su cadena de suministro de ratán es un ejemplo cabal de las dificultades que pueden plantearse a pesar de las buenas intenciones. En 2015 IKEA se asoció con la OIT para analizar las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro de productos de ratán elaborados en Indonesia, en parte con el objetivo de evaluar el cumplimiento de su código de conducta, la norma IWAY<sup>6</sup>. El equipo de investigación realizó un inventario de todos los eslabones de la cadena de suministro, encuestando a los proveedores principales, a los subproveedores, a los trabajadores de los centros de trenzado y a los trabajadores a domicilio. Aunque IKEA exige a sus proveedores principales que mantengan registros de sus subproveedores y de sus trabajadores, la encuesta puso de manifiesto, por ejemplo, que algunos subproveedores subcontratan a otros subproveedores y que los proveedores principales no mantienen necesariamente sus registros actualizados o completos. Los subproveedores expresaron su frustración por la irregularidad, la cancelación y

©OIT/B.Birla

La eficacia de los códigos de conducta es variable y hace **necesario** que las empresas principales **ajusten sus prácticas de diligencia debida**



la insuficiencia de pedidos, una situación que, en última instancia, afectaba a sus trabajadores. En consecuencia, había importantes diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo que ofrecían las distintas empresas proveedoras. Los trabajadores se quejaban de las bajas tarifas y de la demora en los pagos, así como de la imposibilidad de negociar las tasas salariales. Se comprobó que el 95 por ciento de las trabajadoras a domicilio percibían ingresos inferiores al salario mínimo, fijado en 1,2 millones de rupias de Indonesia al mes (92 dólares de los Estados Unidos), y eran las peor remuneradas de todos los grupos de trabajadores. También había diferencias significativas entre los ingresos de hombres y mujeres que realizaban un

trabajo comparable<sup>7</sup>. Muchos de los trabajadores a domicilio no sabían que estaban produciendo bienes para IKEA y no existían mecanismos de reclamación a los que pudieran recurrir.

La identificación de los problemas en las cadenas de suministro es el primer paso para idear soluciones que puedan corregir los déficits de trabajo decente en los eslabones más bajos de la cadena de suministro. Pentland Brands es un ejemplo de empresa que ha implantado medidas para garantizar la observancia en su cadena de suministro de calzado más allá de la mera adopción de un código de conducta (véase el recuadro 7.1).

#### ► Recuadro 7.1 Mejora de las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio en la cadena de suministro de Pentland Brands

En 2017 Pentland Brands adoptó una política de trabajo a domicilio siguiendo las recomendaciones de HomeWorkers Worldwide (HWW), una organización con sede en el Reino Unido que apoya a los trabajadores a domicilio en todo el mundo<sup>8</sup>. La empresa reconoce la importancia de los trabajadores a domicilio en su cadena de suministro y se ha comprometido a colaborar con los proveedores y con otras partes interesadas para mejorar sus condiciones laborales. Uno de sus proveedores, en colaboración con HWW y la ONG india de derechos laborales, Cividep, realizó un inventario de la cadena en 2017, lo repitió en 2018, y confirmó que los trabajadores a domicilio cosían a mano algunos estilos de zapatos. En las entrevistas mantenidas con la dirección, con trabajadores a domicilio y con algunos de los agentes que les distribuían el trabajo se señalaron los bajos niveles retributivos a destajo, la falta de seguridad social y los problemas de salud relacionados con el trabajo como las deficiencias más apremiantes. Tomando como referencia un determinado pedido de Pentland, HWW y Cividep hicieron un seguimiento exhaustivo de las tarifas pagadas a destajo a los trabajadores a domicilio y la comisión cobrada por los agentes, y observaron las funciones que desempeñaban estos últimos (seguimiento de los pedidos, control de calidad), que a menudo se pasaban por alto. La empresa y el proveedor llevaron a cabo un estudio de tiempos y movimientos para calcular las tarifas a destajo de los trabajadores a domicilio, vinculándolas a las tasas del salario mínimo.

A finales de 2018 se introdujo un nuevo sistema de pago que en promedio triplicaba las tarifas a destajo para adaptarlas al salario mínimo. Además, el sistema garantizaba que todos los trabajadores a domicilio percibieran la misma remuneración por un mismo tipo de tarea. Entre diciembre de 2018 y febrero de 2019, el proveedor de Pentland implantó un sencillo sistema mediante documentos en papel (fichas de control) para hacer un seguimiento de los pedidos y de los pagos a los trabajadores a domicilio, basado en modelos proporcionados por HWW. Este sistema es transparente para los trabajadores a domicilio y puede ser inspeccionado por las partes interesadas. En lugar de cobrar una comisión, sobre la que la fábrica no tenía control, los agentes perciben ahora una tarifa fija por cada par de zapatos. El costo del aumento de las tarifas a destajo fue sufragado por el proveedor, pero debido a estos costos adicionales HWW hace hincapié en la necesidad de que más marcas y proveedores se sumen a este tipo de iniciativas para que las mejoras sean sostenibles<sup>9</sup>.

## La **identificación de los problemas** en las cadenas de suministro es el primer paso para idear soluciones

Otro método posible es de las iniciativas de múltiples partes interesadas. La Iniciativa de Comercio Ético (ETI), que cuenta entre sus miembros con más de 80 empresas multinacionales, aparte de sindicatos y ONG, tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales en las cadenas de suministro mundiales mediante la elaboración de directrices y líneas de actuación. Los miembros de la ETI constituyeron el Grupo de Trabajadores a Domicilio de la ETI en 2002. El grupo realizó un estudio entre los trabajadores a domicilio de la industria de galletas de Navidad en el Reino Unido y de la industria de objetos ornamentales en la India y, a partir de sus conclusiones, elaboró las directrices y recomendaciones de la ETI para trabajar con trabajadores a domicilio, basadas en el Convenio núm. 177. Las recomendaciones se probaron sobre el terreno, se publicaron en 2006 y se actualizaron en 2010, todo ello en estrecha colaboración con las organizaciones de trabajadores a domicilio<sup>10</sup>. No obstante, es probable que estas directrices prácticas detalladas no lleguen a cumplirse plenamente si no se establecen mecanismos que garanticen la participación de todos los agentes de la cadena de suministro, incluidos los trabajadores a domicilio y sus representantes.

### 7.2.3 Resumen

Los ejemplos examinados en esta sección, relativos a las normas y recomendaciones internacionales y a las iniciativas privadas de las empresas principales para mejorar las condiciones de trabajo a lo largo de la cadena de suministro, son herramientas eficaces cuando se combinan con actuaciones sobre el terreno. Proporcionan orientaciones a los Estados Miembros, a las empresas que forman parte de las cadenas de suministro y a los trabajadores y sus representantes sobre el diseño de las intervenciones de política en diversas esferas, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores a domicilio. En algunos casos, como el de los países que han ratificado el Convenio núm. 177 y los signatarios de las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, existen mecanismos para presentar y atender las quejas. Los ejemplos de iniciativas privadas de observancia, aunque no pueden sustituir a la inspección del trabajo, ofrecen orientaciones a las marcas, los compradores y los fabricantes sobre las medidas que pueden adoptarse, más allá de la aplicación de los códigos de conducta, para emprender acciones concretas que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio, ajustándolas a la legislación nacional y a las normas internacionales del trabajo. Las iniciativas resumidas en esta sección y en el cuadro 7.1 se dirigen principalmente a los trabajadores industriales a domicilio, pero podrían aplicarse también a los trabajadores a domicilio de las plataformas digitales, dada la naturaleza transfronteriza de su trabajo.

#### ► Cuadro 7.1 Puntos clave para la acción internacional

##### Principales orientaciones internacionales

- Convenio (núm. 177) y Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, 1990
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, 2017
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas
- Orientaciones sobre diligencia debida para la gestión responsable de las cadenas de suministro del sector de la confección y el calzado, de la OCDE

##### Iniciativas privadas de observancia: enseñanzas extraídas

- No limitarse a establecer códigos de conducta; adoptar también medidas específicas que garanticen la observancia de la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo, en consulta con las empresas proveedoras y las organizaciones de trabajadores

## ► 7.3 La importancia de la representación: organizaciones de trabajadores y cooperativas, organizaciones de empleadores y diálogo social

**La representación colectiva de los trabajadores a domicilio es fundamental para la consecución del trabajo decente<sup>11</sup>.**

Las organizaciones de trabajadores a domicilio abogan por sus miembros en los órganos, mecanismos y procesos decisorios correspondientes a diversos niveles de políticas, además de prestar apoyo directo a sus afiliados. En muchos países, los trabajadores a domicilio están organizados e integrados en varias organizaciones regionales que defienden sus derechos<sup>12</sup>. Los sindicatos son también aliados importantes para los trabajadores a domicilio, dado que intervienen activamente a nivel nacional o sectorial y tienen una amplia experiencia de diálogo social y negociación colectiva. Por su parte, las organizaciones de empleadores representan las necesidades de sus miembros y contribuyen de manera importante a la sensibilización de los empleadores sobre sus obligaciones, velando por la observancia de la legislación y participando en la formulación de los textos legislativos. Mediante la negociación colectiva, los sindicatos y las organizaciones de empleadores pueden establecer condiciones salariales y laborales equitativas con carácter vinculante. Cuando no existen sindicatos que puedan participar en la negociación colectiva, las asociaciones de trabajadores a domicilio y de trabajadores de plataformas digitales proporcionan apoyo y asesoramiento útil y defienden los derechos de sus asociados. Además, como se reconoce en la Recomendación núm. 204, las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función importante y activa en la facilitación de la transición de la economía informal a la economía formal.

### 7.3.1 Organizaciones de trabajadores

Los trabajadores industriales a domicilio siempre han tenido que superar grandes obstáculos para organizarse en asociaciones y sindicatos. Muchos trabajadores a domicilio no se consideran asalariados, desconocen sus derechos legales y están aislados en sus hogares. Estas mismas características son aplicables a las plataformas digitales de trabajo, en las que los trabajadores se enfrentan a las dificultades añadidas de la dispersión geográfica, la falta de directivos humanos a los que puedan dirigirse y las cuestiones jurídicas relativas a la naturaleza multijurisdiccional del trabajo.

En algunos países existen impedimentos legales para la sindicación de los trabajadores a domicilio, ya sea porque han sido clasificados como trabajadores independientes o porque su categoría profesional queda excluida del ámbito de aplicación del código del trabajo. Por lo tanto, un primer paso para la organización es adoptar reformas que garanticen que todos los trabajadores a domicilio, independientemente de su situación en el empleo, disfruten del derecho fundamental de sindicación y de negociación colectiva, en consonancia con el principio de libertad sindical consagrado en la Constitución de la OIT y regulado en los Convenios núm. 87 y núm. 98.

En muchos casos, los órganos de control de la OIT han sido decisivos para mejorar los derechos de sindicación de los trabajadores a domicilio. Por ejemplo, en 2014 y 2018 el Sindicato de Trabajadores Independientes e Informales remitió comentarios a la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 177 en Bulgaria para manifestar su preocupación por la negativa del Gobierno a concederle derechos de consulta, basándose en que se trataba de una organización relacionada con el trabajo a domicilio y en que los trabajadores a domicilio tenían la condición jurídica de contratistas independientes. Aunque esta organización siguió planteando una serie de cuestiones relativas a la aplicación del Convenio, los comentarios de la CEACR propiciaron la apertura del diálogo entre el Gobierno y el Sindicato de Trabajadores Independientes e Informales<sup>13</sup>.

A pesar de las dificultades señaladas, varias organizaciones de trabajadores a domicilio han conseguido mejorar la vida de sus afiliados. Estas organizaciones han adoptado a menudo formas diversas, con el objetivo de tratar los distintos retos a que se enfrentan los trabajadores. Por ejemplo, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) se constituyó inicialmente en la India a comienzos de la década de los setenta como un sindicato de trabajadoras independientes adscrito al mayor sindicato de trabajadores textiles, Textile Labour Association. Posteriormente, la SEWA creó otros tipos de organizaciones de apoyo a las afiliadas con el objeto de resolver las dificultades económicas de las mujeres, como la formación de cooperativas. La SEWA, que está presente en 18 estados de la India y está afiliada a la Confederación Sindical Internacional, cuenta actualmente con 1,4 millones de afiliados<sup>14</sup>. Ha colaborado a nivel nacional e internacional para impulsar modificaciones legislativas, participó muy activamente en el examen y aprobación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 84, y también ha emprendido diversas iniciativas comunitarias dirigidas a mejorar la vida de sus afiliadas. Asimismo, la SEWA ha participado en proyectos de trabajo a domicilio emprendidos por la ETI, desempeñando una función fundamental en la elaboración del inventario de participantes en las cadenas de suministro y en la sensibilización acerca de las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio<sup>15</sup>.

En la provincia pakistaní de Sindh, las trabajadoras a domicilio de la industria de la confección y de la elaboración de pulseras se organizaron

primeramente en cooperativas y, en una fase posterior, decidieron constituir un sindicato para negociar mejores condiciones de trabajo. La Federación de Trabajadoras a Domicilio, que ahora está afiliada a IndustriALL, se registró en 2009. Actualmente tiene afiliadas en Sindh, Baluchistán y Punjab y puede negociar legalmente en su nombre<sup>16</sup>. En Sindh se aprobó la Ley de Trabajadores a Domicilio en 2018. Al año siguiente, el Consejo de Salario Mínimo, un órgano tripartito, estableció las tasas salariales mínimas para las diferentes categorías de trabajadores de la industria de las pulseras, incluidas las trabajadoras a domicilio<sup>17</sup>.

En Filipinas la organización nacional de trabajadores a domicilio más conocida es Pambansang Kalipunan ng mga Manggagawang Impormal sa Pilipinas (PATAMABA), que celebró su trigésimo aniversario en mayo de 2020. En un primer momento se registró como ONG y posteriormente también como organización de trabajadores. Cuenta con más de 18 000 afiliados, la mayoría de ellos mujeres, en 10 regiones, 34 provincias y más de 200 delegaciones locales en todo el país. En el nivel de los afiliados de base, PATAMABA ayuda a los trabajadores de la economía informal y a aquellos que trabajan desde su hogar organizando iniciativas para mejorar los medios de vida, conceder microcréditos y ofrecer redes de seguridad social. En el ámbito político, PATAMABA sensibiliza sobre la situación de los trabajadores a domicilio y de la economía informal. Fue el principal interlocutor de los trabajadores a domicilio en la formulación de la Orden Departamental núm. 05-92 (véase el capítulo 6) y en las aportaciones de Filipinas a la discusión del Convenio núm. 77 en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo<sup>18</sup>. También ha defendido con firmeza la ampliación de la protección social a los trabajadores informales, incluidos los trabajadores a domicilio.

HomeNet Thailand (HNT) surgió en 1992 en el marco de un proyecto de la OIT como una asociación de trabajadores a domicilio y una red de ONG. En 2013 se constituyó como una organización con afiliados. Su cometido es fortalecer la protección de los trabajadores a domicilio mediante actividades de difusión de información, organización, creación de redes, investigación, promoción y creación de capacidad, en todos los niveles de gobierno<sup>19</sup>. HNT, que cuenta con más de 5 000 afiliados cotizantes, está formada por trabajadores a domicilio y por otras ocupaciones informales, como vendedores ambulantes,



Formación de dirigentes sindicales en técnicas de evaluación participativa para identificar a los trabajadores a domicilio que representan los eslabones más bajos de las cadenas de suministro, organizarlos y desarrollar estrategias de acción integral. (Noviembre de 2019, Tamil Nadu, India). ©OIT/B. Birla, 2019

conductores de mototaxis y trabajadores ocasionales<sup>20</sup>. HNT impulsó una campaña en favor de la adopción de una protección legislativa para los trabajadores a domicilio. En gran parte gracias a sus esfuerzos, en 2010 se aprobó la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553. Al año siguiente, el Gobierno adoptó una política para ofrecer un copago de la seguridad social del 30 por ciento a los trabajadores informales. HNT también logró que se incluyera una pregunta relativa al «lugar de trabajo» en las encuestas de población activa<sup>21</sup>.

En Ghana, el Movimiento de Viudas y Huérfanos empodera económicamente a las mujeres de la región del Alto Oriente desde 1993. La organización actúa como intermediaria entre las trabajadoras a domicilio (mujeres que elaboran el karité) y una serie de compradores. Ha dotado a las trabajadoras a domicilio de un molino para facilitar la producción y les imparte formación sobre el uso de la tecnología y el desarrollo profesional, por ejemplo, enseñándoles a utilizar un teléfono inteligente para comunicarse más rápidamente con los compradores de sus productos en la gestión de sus pedidos y para publicitar sus productos en Facebook o Instagram<sup>22</sup>.

Los sindicatos tradicionales tienen dificultades para apoyar a los trabajadores a domicilio, pues los problemas a que se enfrentan esos trabajadores difieren sustancialmente de los que aquejan a otros afiliados. No obstante, hay ejemplos de sindicatos que han trabajado activamente para mejorar las condiciones de los trabajadores a domicilio. En la Argentina, por ejemplo, donde algunos trabajadores a domicilio de los sectores textil y de la confección están sindicados, el Sindicato Argentino de Trabajo a Domicilio Textil y Afines lideró una campaña en 2017 en defensa de ese colectivo, pidiendo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que aplicara la Ley núm. 12713 sobre Trabajo a Domicilio en todo el país<sup>23</sup>. En Chile, la Confederación de Trabajadores Textiles organiza activamente a los trabajadores a domicilio y actualmente está constituida por cuatro sindicatos de trabajadores textiles a domicilio y un sindicato de trabajadores dependientes e independientes. La Confederación tiene dos pilares paralelos de representación sindical: uno que comprende a los afiliados asalariados del sindicato del sector textil y de la confección (que abarca también el cuero y el calzado), y otro que agrupa a los trabajadores a domicilio que están afiliados a sindicatos locales de trabajo textil a domicilio<sup>24</sup>.

En el Uruguay, los trabajadores del sector de la confección establecidos en el domicilio están representados por el Sindicato Único de la Aguja, que, como se indicó en el capítulo 2, prestó ayuda a los trabajadores establecidos en el domicilio para que pasaran a producir mascarillas cuando el coronavirus causante de la COVID-19 empezó a propagarse. En el estado indio de Tamil Nadu, los trabajadores a domicilio de Tirupur registraron el sindicato de trabajadores no organizados Anuhatham y participaron en una jornada nacional de acción sindical para protestar contra las reformas de la legislación laboral adoptadas en algunos estados del país como reacción contra la pandemia de COVID-19<sup>25</sup>.

Por lo que respecta a los trabajadores de las plataformas digitales, algunos de ellos se agrupan en asociaciones informales específicas para determinadas plataformas y o determinados países. En la mayoría de los casos, se trata de redes sociales que proporcionan información y asesoran a los trabajadores de las plataformas, además de ofrecerles un foro para que mantengan reuniones virtuales y se aporten apoyo emocional mutuo, aunque algunas abogan también por el cambio de políticas. En Turquía, Ofissizler es una red solidaria de trabajadores independientes financiada por sus afiliados y fundada en Estambul en 2018. Su objetivo es conseguir que se reconozca el trabajo por cuenta propia como una forma de empleo específica; establecer redes de solidaridad entre trabajadores independientes; exigir y promover derechos legales para los trabajadores (por ejemplo, estableciendo tarifas mínimas, evitando la falta de pago salarial, exigiendo prestaciones por contrato y cobertura de seguridad social, etc.); y apoyar formas alternativas de producción que los trabajadores independientes puedan establecer (cooperativas, trabajo compartido o intercambio de habilidades)<sup>26</sup>.

Otro ejemplo es FairCrowdWork.org, que se puso en marcha en 2015 por iniciativa de IG Metall y que trabaja en cooperación con la Cámara del Trabajo de Austria y el sindicato sueco de empleados administrativos Unionen. Sin embargo, se limita a realizar tareas de información y de promoción, en particular sobre los derechos y obligaciones legales de los trabajadores de las plataformas, los recursos sindicales de que disponen, y los procesos de trabajo y calificaciones objetivas de diversas plataformas digitales de trabajo conocidas. Estos sindicatos también han defendido a los trabajadores de plataformas ante la Unión Europea y varios Gobiernos. En 2015

impulsaron la Declaración de Frankfurt sobre el Trabajo en Plataformas, en la que se pedía la cooperación transnacional de diversos colectivos interesados (trabajadores, organizaciones de trabajadores, clientes de plataformas, operadores de plataformas y organismos reguladores) para garantizar unas condiciones de trabajo equitativas y la participación de los trabajadores en la gobernanza de las plataformas digitales de trabajo en expansión<sup>27</sup>. Tras lograr que se modificasen las normas de monetización de YouTube en 2017, IG Metall y Youtubers Union lanzaron la campaña FairTube, destinada a propiciar una mejor comunicación, equidad y transparencia para los *youtubers* y a constituir un órgano independiente de mediación para resolver conflictos<sup>28</sup>.

### 7.3.2 Cooperativas

Las cooperativas también ofrecen un medio para mejorar las condiciones de los trabajadores a domicilio. Al trabajar juntas en cooperativas, las mujeres aprenden a acceder a los mercados y pueden poner en común sus recursos para crear y acceder a prestaciones sociales como la asistencia sanitaria, guarderías, ahorros y programas de seguros. Las cooperativas también imparten formación para ayudar a las trabajadoras a domicilio a realizar su trabajo o a encontrar otro empleo en la economía formal. Se trata de formación en aspectos como el autodesarrollo, el liderazgo y la gestión empresarial, que infunden a las trabajadoras a domicilio confianza en sí mismas y les otorgan autonomía y empoderamiento.

La Cooperativa Polivalente de Fabricantes de Bolsos de Mariveles, en Filipinas, es un buen ejemplo de cómo los colectivos de trabajadores industriales a domicilio pueden poner fin a su dependencia económica de subcontratistas e intermediarios y abrir una línea directa de acceso a los mercados. Los afiliados de esta organización, formada por antiguos asalariados que perdieron su empleo en fábricas y por trabajadores a domicilio, han puesto en común sus habilidades, competencias y recursos en una estructura que produce bolsos de calidad a precios asequibles (mochilas escolares, bolsas para ordenadores portátiles, bolsas de viaje, bolsos para el cinturón, cartucheras para bicicletas, etc.). Varias entidades del Gobierno local y federal han proporcionado ayuda para que la cooperativa pueda competir en el mercado local y nacional. Se registró la marca «MB Bags» con la que se reconoce la calidad

del producto y se identifica a la cooperativa en el mercado nacional. La Cooperativa se abastece de materias primas (tejidos y accesorios) a granel y las vende a los fabricantes de bolsos a crédito de bajo interés. Ofrece instalaciones comunes (máquinas industriales de coser y de bordar) que son demasiado costosas para que un solo fabricante de bolsos las pueda adquirir y mantener; accede a las nuevas tendencias de diseño por medio de visitas en grupo al Centro de Desarrollo y Diseño de Productos de Filipinas; y emprende campañas de *marketing* y promoción. Los afiliados disfrutaban de prestaciones como asistencia en caso de defunción, asistencia en caso de siniestro, una cesta navideña, formación para la subsistencia y asistencia por hospitalización. La cooperativa presta también servicios de ahorro y de préstamo<sup>29</sup>.

El Grupo Solidaridad de Tailandia, un colectivo de producción que lucha contra la explotación de los trabajadores a domicilio y por cuenta propia de la industria de la confección, se registró como cooperativa de trabajadores conforme a la legislación tailandesa en 2014. Muchos de estos trabajadores habían estado asalariados en fábricas. En su condición de cooperativa de trabajadores, el Grupo Solidaridad puede aceptar pedidos de los organismos de contratación pública y aumentar la producción y la estabilidad de los ingresos de sus afiliados<sup>30</sup>.

Con el apoyo de la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal y de la OIT, las trabajadoras a domicilio de las curtidurías del Senegal se organizaron en una cooperativa. Los ingresos de la cooperativa y el fondo de ahorro colectivo permitieron a estas mujeres mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y escolarizar a sus hijos<sup>31</sup>. La SEWA también ha creado empresas cooperativas propiedad de mujeres para empoderarlas. Una de estas cooperativas, VimoSEWA, ofrece cobertura de protección social a las afiliadas de la SEWA y a otros trabajadores de la economía informal<sup>32</sup>.

### 7.3.3 Organizaciones de empleadores

Las organizaciones de empleadores están llamadas a desempeñar una función decisiva si promueven entre sus miembros el conocimiento y la observancia de las disposiciones legislativas, además de ofrecerles asesoramiento sobre cómo promover unas condiciones de trabajo equitativas y decentes que apoyen a las empresas sostenibles. En Indonesia la Asociación de Empleadores de Indonesia (APINDO), en colaboración con la oficina de la OIT en Yakarta, publicó unas directrices de buenas prácticas para el empleo de trabajadores a domicilio, que proporcionan un conjunto de herramientas y listas de control para que los empleadores comprendan mejor sus responsabilidades legales respecto de los trabajadores a domicilio, así como orientaciones sobre los métodos para mejorar la comunicación con ellos<sup>33</sup>. En el cuadro 7.2 se reproduce la lista de control relativa a la observancia de las directrices. Aunque esta guía es específica para el caso de Indonesia, puede adaptarse a los contextos y ordenamientos jurídicos de otros países.

Con la negociación colectiva, los sindicatos y las organizaciones de empleadores pueden establecer **condiciones salariales y laborales equitativas** con carácter vinculante

► **Cuadro 7.2 Lista de control de la observancia elaborada por la APINDO**

Lista de control de la observancia en 20 puntos	Sí	No
1. Se mantiene debidamente actualizado un sistema de registro que proporciona información sobre los trabajadores a domicilio contratados, el volumen de trabajo, los salarios y los pedidos y la entrega de pedidos a los trabajadores a domicilio.		
2. Los contratos con los intermediarios incluyen disposiciones para garantizar que las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio sean conformes con las prescripciones nacionales.		
3. Los trabajadores a domicilio disponen de un contrato por escrito en el que se describe su trabajo, las tasas de remuneración y las condiciones de empleo, incluidas las prestaciones de la seguridad social.		
4. Los trabajadores a domicilio perciben una remuneración adecuada, que no es inferior a la de los trabajadores que realizan un trabajo similar en el lugar de trabajo de la empresa y que no es inferior al salario mínimo local.		
5. Los trabajadores a domicilio perciben su remuneración íntegra a la entrega del trabajo realizado. Las posibles deducciones de su remuneración se practican de conformidad con criterios preestablecidos y no superan el 50 por ciento del salario debido.		
6. Se reembolsan a los trabajadores a domicilio los gastos que soportan en relación con la realización del trabajo (en particular el mantenimiento del equipo, la electricidad, los desplazamientos para entregar los productos, etc.).		
7. A menos que los trabajadores a domicilio soliciten expresamente lo contrario, los trabajadores a domicilio reciben una carga de trabajo mínima por semana, que equivale al número de unidades que se pueden completar en 30 horas.		
8. La carga de trabajo máxima que reciben los trabajadores a domicilio para una semana de producción es equivalente al número de unidades que se pueden completar en 54 horas.		
9. Cuando la cantidad de trabajo proporcionada a los trabajadores a domicilio requiera una dedicación de más de 40 horas de trabajo semanales, se abonarán tasas salariales por las horas extraordinarias.		
10. Los trabajadores a domicilio no están obligados a trabajar siete días a la semana.		
11. Los trabajadores a domicilio están inscritos en Jamsostek o en otra caja de seguridad social y la empresa cotiza en nombre de los trabajadores a domicilio.		
12. No se rescinde el contrato de trabajo de las trabajadoras a domicilio cuando se quedan embarazadas.		
13. Las trabajadoras a domicilio disfrutan de una licencia de maternidad remunerada de tres meses cuando dan a luz.		
14. Los trabajadores a domicilio disfrutan de una licencia remunerada por enfermedad previa presentación de un certificado médico.		
15. Los trabajadores a domicilio reciben información sobre su derecho de asociación y sindicación.		
16. Se ha realizado una evaluación de la seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo de los trabajadores a domicilio y estos han recibido formación sobre los procedimientos seguros y adecuados para realizar su trabajo.		
17. Existen medidas para garantizar que no se emplee a los niños para trabajar más de tres horas al día (si tienen entre 13 y 15 años) o en tipos de trabajo que puedan ser perjudiciales para su seguridad, su moralidad o su desarrollo.		
18. Cuando no hay trabajo disponible durante un periodo determinado, se notifica debidamente por escrito a los trabajadores la terminación del empleo.		
19. Existe un sistema de control de las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio.		
20. Existe un sistema para recibir y atender las quejas y preocupaciones de los trabajadores a domicilio sobre sus condiciones de trabajo, y se ha informado de ello a los trabajadores a domicilio.		

**Fuente:** APINDO y ILO, "Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers", 2013.

Con la generalización del teletrabajo como resultado de la pandemia de COVID-19 y de las medidas de confinamiento conexas, las asociaciones de empleadores orientaron a sus miembros sobre cómo establecer políticas eficaces de teletrabajo. La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT elaboró una guía dirigida a las organizaciones de empleadores en la que se analizan las responsabilidades de los empleadores, se facilita

información reciente sobre las modificaciones normativas en materia de teletrabajo en varios países y se proporcionan orientaciones prácticas sobre cómo coordinar al personal que trabaja a distancia<sup>34</sup>. Además, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) publicó la *Orientaciones de la OIE sobre el teletrabajo en tiempos del COVID-19*<sup>35</sup>, que recomienda a los empleadores diez medidas clave (recuadro 7.2).

### ► Recuadro 7.2 Orientaciones de la OIE sobre el teletrabajo en tiempos de COVID-19

- |   |   |
|---|---|
| 1. Promover la salud y la seguridad.                  | 6. Comunicar de manera periódica.                     |
| 2. Crear confianza mutua y compartir responsabilidad. | 7. Promover una cultura de aprendizaje.               |
| 3. Brindar apoyo y comprensión adicionales.           | 8. Proteger la seguridad cibernética y la privacidad. |
| 4. Cambiar la mentalidad de la productividad.         | 9. Velar por el cumplimiento.                         |
| 5. Ser flexibles y reaccionar ante los cambios.       | 10. Participar en la formulación de políticas.        |

### 7.3.4 Diálogo social y negociación colectiva

Si los interlocutores sociales colaboran de forma activa y comprometida, es posible encontrar soluciones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio, además de contribuir positivamente a los procesos de producción de los empleadores. En virtud del derecho de negociación colectiva, tal como se establece en el Convenio núm. 98, las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden negociar convenios colectivos que sean jurídicamente vinculantes. El diálogo social y la negociación colectiva tienen la ventaja de concebir soluciones que se ajustan a las necesidades de los empleadores y los trabajadores afectados.

En Portugal<sup>36</sup> el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Bordado de Madeira participa en las negociaciones anuales de una «tabla de puntos» utilizada para determinar las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio del sector. Como ya se detalló en el capítulo 6, el sindicato TCFUA de Australia creó una coalición con grupos

comunitarios para lanzar una campaña nacional de textiles, vestido y calzado en 1997. Se difundieron públicamente los nombres de las marcas que mantenían a sus trabajadores en situación de precariedad y se presionó para exigir condiciones de trabajo decente a partir de la influencia de los consumidores. La campaña dio lugar a la negociación del repertorio de recomendaciones prácticas para los trabajadores a domicilio entre el TCFUA y la Asociación de la Industria de la Moda Textil de Australia<sup>37</sup>.

La extensión de los convenios colectivos puede ser un mecanismo útil para superar el obstáculo de la dispersión y el aislamiento, que impide a los trabajadores a domicilio participar en la negociación colectiva. Dicha extensión consiste en «generaliza[r] las condiciones de trabajo acordadas entre las empresas organizadas y los trabajadores, representados por sus asociaciones y sindicatos, a las empresas no organizadas de un determinado sector, ocupación o territorio»<sup>38</sup>. En Sudáfrica, por ejemplo, la Ley de Relaciones Laborales permite expresamente a los consejos de negociación ampliar sus servicios y funciones a los trabajadores del sector informal

y a los trabajadores a domicilio<sup>39</sup>. La negociación de acuerdos sectoriales, como en el caso del convenio colectivo nacional de la industria del calzado en Italia, al que se hizo referencia en el capítulo 6, también permite adoptar un enfoque más inclusivo respecto de los trabajadores a domicilio que no están formalmente integrados en una empresa.

Con respecto a las plataformas digitales de trabajo, un ejemplo de solución bipartita que emana del diálogo social es la adopción de un código de conducta voluntario que fue firmado en 2015 por ocho plataformas, con el apoyo de la Asociación Alemana de *Crowdsourcing* y el sindicato alemán IG Metall<sup>40</sup>. El código de conducta establece una serie de principios para promover la confianza y la cooperación equitativa entre los proveedores de servicios, los clientes y los trabajadores externos que participan en esas plataformas. El código fue objeto de una revisión posterior, en respuesta a las observaciones formuladas por los trabajadores, para incluir el principio de que los operadores de las plataformas deberían tener en cuenta los «niveles salariales locales» como criterio para asegurar el pago de un «salario equitativo y adecuado» a los trabajadores externos<sup>41</sup>. En 2017 se creó una «oficina de mediación» encargada de hacer cumplir el código de conducta de *crowdsourcing* y de resolver los conflictos entre los trabajadores y las plataformas firmantes, independientemente de la ubicación del trabajador. La oficina de mediación está compuesta por un consejo arbitral de cinco personas –un trabajador, un representante sindical, un representante de la plataforma, un representante de la Asociación de *Crowdsourcing* y un presidente neutral– y se ocupa de encontrar soluciones consensuadas a los conflictos que se someten a su arbitraje. A 31 de diciembre de 2019, se había presentado un total de 44 casos a la oficina de mediación a partir de su formulario en línea<sup>42</sup>. La oficina de mediación bipartita es una iniciativa importante, dada la preocupación por la falta de mecanismos de resolución de conflictos a disposición de los trabajadores en las plataformas digitales. También es un buen ejemplo de gobernanza «virtual» del mercado de trabajo, dado que todas las actividades, incluidos los debates y los laudos arbitrales del consejo, se realizan en línea.

### 7.3.5 Resumen

Todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo y también si se trata de trabajadores a domicilio, deberían disfrutar de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Sin embargo, la organización sigue siendo a menudo un reto difícil para los trabajadores a domicilio debido a las trabas jurídicas y a las características de su situación laboral, como el aislamiento, la dispersión y, salvo en el caso de los teletrabajadores, la informalidad.

Con todo, encontramos ejemplos interesantes de organizaciones creadas por y para los trabajadores a domicilio, que han logrado reforzar el poder de negociación de estos trabajadores y mejorar sus condiciones laborales, en algunos casos con el apoyo de los sindicatos tradicionales. Las cooperativas también contribuyen a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, proporcionándoles entre otras cosas apoyo económico. A veces, los trabajadores a domicilio se organizan en cooperativas y posteriormente crean un sindicato para participar en la negociación colectiva.

Las organizaciones de empleadores también están llamadas a desempeñar una función fundamental en la mejora de la situación de los trabajadores a domicilio. Las campañas de sensibilización y el desarrollo de herramientas prácticas para los empleadores contribuyen a mejorar la observancia de las disposiciones aplicables para la protección de los trabajadores a domicilio.

La participación de los interlocutores sociales en la negociación colectiva es esencial para complementar la protección jurídica de los trabajadores a domicilio. Deberían preverse mecanismos de extensión y la celebración de convenios sectoriales que atiendan a las «características particulares del trabajo a domicilio», tal como se subraya en el Convenio núm. 177.

El trabajo a domicilio en las plataformas digitales presenta complicaciones añadidas debido a la naturaleza transfronteriza de las relaciones de trabajo que se establecen. No obstante, se han propuesto a este respecto algunas soluciones satisfactorias, como la adopción de un código de conducta voluntario por parte de ocho plataformas de *crowdworking* y la creación posterior de una oficina de mediación que vela por su observancia.



La participación de los interlocutores sociales en la negociación colectiva es esencial para **complementar la protección jurídica** de los trabajadores a domicilio



©OIT/B. Birla

► **Recuadro 7.3 Puntos clave para mejorar la representación, la voz y la negociación**

<b>Cometido de las distintas partes en la ampliación de la representación</b>	Gobiernos	Garantizar que los trabajadores a domicilio, incluidos los considerados como independientes y los que se encuentran en la economía informal, disfruten efectivamente de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.
	Sindicatos	Apoyar los esfuerzos de organización de los trabajadores a domicilio y sus iniciativas para participar en la negociación colectiva e influir en la intervención legislativa para mejorar sus condiciones de trabajo.
	Cooperativas	Ayudar a desarrollar las competencias de los trabajadores a domicilio; mejorar la seguridad de los ingresos, incluso mediante cobertura de protección social; y contribuir a los esfuerzos de empoderamiento de los trabajadores a domicilio.
	Organizaciones de empleadores	Contribuir a los esfuerzos de sensibilización de los empleadores y proporcionarles apoyo para aplicar las mejores prácticas en el empleo de los trabajadores a domicilio.
<b>Instrumentos para la negociación colectiva inclusiva</b>	Considerar la negociación sectorial y la ampliación de los convenios colectivos con el fin de proporcionar una protección laboral más inclusiva a los trabajadores a domicilio.	

## ► 7.4 El cometido de los Gobiernos

**Según se desprende de las conclusiones del presente informe, es necesario que los Estados Miembros de la OIT, con la participación de los interlocutores sociales, adopten, apliquen y revisen periódicamente una política integral destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, tal como lo establece el Convenio núm. 177.**

Para ello será necesario designar a uno o varios organismos públicos encargados de la elaboración y aplicación de la política nacional sobre el trabajo a domicilio. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores y, en la medida de lo posible, las organizaciones que representan a los trabajadores a domicilio y a sus empleadores, deberían participar en ese proceso, si bien la responsabilidad de formular y aplicar leyes y políticas que garanticen condiciones de trabajo decente para los trabajadores a domicilio corresponde, en última instancia, a los Gobiernos.

Esas leyes y políticas deben tratar de alcanzar el objetivo de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, conforme a lo dispuesto en el Convenio núm. 177. Las iniciativas de política en apoyo del trabajo a domicilio también deben tener en cuenta las especificidades de los trabajadores a domicilio, en particular su invisibilidad y aislamiento. Además, las necesidades y características de los tres tipos principales de trabajadores a domicilio (a saber, trabajadores industriales, teletrabajadores administrativos y trabajadores de plataformas digitales) son a veces distintas y las medidas deben adaptarse en consecuencia.

Como se explica en el capítulo 6, algunos países tienen una legislación laboral que ampara a los trabajadores a domicilio, o incluso instrumentos legislativos específicamente concebidos para esta modalidad de trabajo. Por lo que se refiere al teletrabajo, su repentino aumento como consecuencia de la pandemia de COVID-19 ha reabierto el debate sobre la necesidad de adoptar medidas normativas que aborden las

cuestiones específicas del trabajo a domicilio. Se han logrado avances legislativos importantes, pero su aplicación sigue siendo imperfecta y los trabajadores a domicilio que prestan servicio en plataformas digitales de trabajo siguen estando, en gran medida, desamparados por la legislación.

Con respecto al trabajo industrial a domicilio, se discute si es mejor incluir a los trabajadores en el ámbito general de la legislación laboral o establecer leyes o disposiciones específicas que les sean aplicables<sup>43</sup>. Algunas de las peculiaridades del trabajo a domicilio, junto a las dificultades observadas en algunas jurisdicciones nacionales para acreditar la condición de asalariado con el fin de beneficiarse de la protección de la legislación laboral general, inclinan la balanza a favor de la adopción de textos legislativos o disposiciones específicas que aborden el trabajo a domicilio, posiblemente complementadas con un convenio colectivo sectorial o profesional. También cabe la posibilidad de combinar ambos enfoques, siempre que la definición jurídica de los trabajadores a domicilio sea lo suficientemente amplia como para incluir a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177. Independientemente de la vía que se elija, es necesario establecer disposiciones que abarquen los diversos aspectos de la protección de los trabajadores a domicilio, tal como se describen pormenorizadamente en el Convenio núm. 177 y en la Recomendación núm. 184, además de adoptar medidas para garantizar la aplicación de la normativa.

En el capítulo 6 se presentan ejemplos de disposiciones jurídicas que plantean esos diversos aspectos. Además del cometido que

compete a los Gobiernos de garantizar que los trabajadores a domicilio disfruten efectivamente de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, como se subraya en la sección 7.3, a continuación (secciones 7.4.1 a 7.4.9) se examinan los elementos clave de un enfoque integral.

Los Gobiernos deberían tener en cuenta también los efectos de la pandemia de COVID-19 en un doble sentido: por un lado, mediante la elaboración de políticas de teletrabajo apropiadas para los trabajadores asalariados que repentinamente pasan a trabajar desde casa, y, por otro, mediante políticas de apoyo a los ingresos para los trabajadores industriales a domicilio que sufren un abrupto descenso del volumen de encargos.

### **7.4.1 Visibilización de los trabajadores a domicilio: la necesidad de mejorar las estadísticas**

A pesar de las prescripciones del Convenio núm. 177, los trabajadores a domicilio siguen siendo, al menos en parte, invisibles para muchas encuestas de población activa, tal como se señaló en el capítulo 6. Con el objetivo de lograr la plena visibilidad de estos trabajadores, no solo es preciso que se los contabilice como tales, sino también que se registren adecuadamente sus ingresos, sus horas de trabajo y las demás condiciones laborales. Aunque se han añadido preguntas para identificar el lugar de trabajo en las encuestas de hogares, pocos países incluyen en sus cuestionarios preguntas que permitan detectar a los trabajadores a domicilio que se encuentran en situación de dependencia económica. Como hemos visto en el capítulo 2, la CISO-18 representa un importante avance para identificar a los «contratistas dependientes», muchos de los cuales son trabajadores a domicilio. Por lo tanto, los países deberían integrar en sus encuestas de población activa los criterios de la CISO-18, que también facilitarían la identificación de los trabajadores de plataformas digitales. La OIT, en colaboración con la Unión Europea y la OCDE, está elaborando un manual para la medición del trabajo de plataformas digitales. Su publicación está prevista para 2022. Además, en mayo de 2020, a petición de las oficinas nacionales de estadística, la OIT publicó un conjunto de orientaciones sobre la identificación de los teletrabajadores en las encuestas de población activa<sup>44</sup>.

Otra fuente de información y visibilidad son los sistemas de registro laboral. El mantenimiento de esos sistemas no solo es importante para promover la observancia de la legislación, sino que proporciona también una fuente de información complementaria sobre la práctica del trabajo a domicilio. Se ha investigado mucho menos sobre los sistemas de registro laboral que sobre las encuestas de hogares.

### **7.4.2 Sensibilización sobre los derechos y las responsabilidades**

Para que los trabajadores a domicilio tomen conciencia de sus derechos laborales, deben recibir información adecuada sobre sus condiciones de empleo y de trabajo, en un idioma que entiendan. En los contratos escritos debe figurar una referencia al convenio colectivo aplicable, si procede, y deben indicarse los datos de contacto del organismo público que podría proporcionar asistencia a los trabajadores a domicilio si fuera necesario. En el caso de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo, los acuerdos sobre las condiciones de servicio que deben aceptar antes de asumir un encargo han de presentarse en un formato legible para el ser humano y con un texto claro y conciso, siguiendo un criterio de inteligibilidad similar al adoptado en las licencias de propiedad intelectual de Creative Commons<sup>45</sup>.

El contrato de trabajo y otros tipos de documentación escrita, como los registros de trabajadores a domicilio y de trabajos encomendados, también son importantes para que los empleadores asuman plenamente sus responsabilidades respecto de los trabajadores a domicilio. La documentación ayuda a los inspectores del trabajo a comprobar las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio y a localizar su lugar de trabajo para poder realizar las visitas de inspección oportunas. También facilita la resolución de conflictos, por cuanto constituye una prueba documental en defensa de las alegaciones de las partes.

Además, los Gobiernos, con el apoyo de los interlocutores sociales, deberían emprender campañas para sensibilizar a los trabajadores a domicilio sobre sus derechos. El conocimiento de la legislación se traduce en un mayor nivel de observancia<sup>46</sup>. Las campañas de sensibilización son un medio rentable para propiciar que los instrumentos legislativos se apliquen en la práctica sobre el terreno.

La fijación de los salarios a destajo es compleja y solo se determinará con exactitud si se basa en pruebas de tiempo realizadas con los trabajadores

### 7.4.3 Fijación de salarios justos y limitación de las horas de trabajo

Como ya se ha señalado, muchos trabajadores a domicilio cobran a destajo. Las bajas tasas salariales los obligan a menudo a prolongar excesivamente su jornada para garantizar su sustento. Además, como se explicó en el capítulo 6, los trabajadores a domicilio suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de las disposiciones legales sobre el tiempo de trabajo. Es necesaria la intervención de los Gobiernos en estas dos cuestiones interrelacionadas.

El sistema de tarifas a destajo no exige de la obligación de garantizar que los trabajadores ingresen al menos el salario mínimo y de respetar el principio de igualdad de trato, según el cual la tasa de remuneración de los trabajadores a domicilio ha de ser similar a la que perciben los trabajadores presenciales. Dado que el salario mínimo y otros salarios en el lugar de trabajo suelen fijarse por tiempo (por hora o por mes), es necesario establecer un procedimiento que garantice que los salarios a destajo, cuando menos, se ajusten al salario mínimo local correspondiente al número de horas de trabajo dedicadas.

La fijación de los salarios a destajo es compleja y solo se determinará con exactitud si se basa en pruebas de tiempo realizadas con los trabajadores. Como vimos en el capítulo 6, varios Gobiernos, entre ellos el de Filipinas y el del Reino Unido, han publicado orientaciones sobre la fijación del salario a destajo<sup>47</sup>. La Iniciativa de Comercio Ético (ETI), en sus principios sobre la fijación de tarifas a destajo para los trabajadores a domicilio, describe un método simplificado para llevar a cabo un estudio de tiempos y movimientos similar al establecido por los Gobiernos nacionales<sup>48</sup> (véase el recuadro 7.3). Estos principios pueden ser aplicados por los ministerios de trabajo y los inspectores o, mejor aún, por medio de procesos conjuntos entre todas las partes interesadas, a fin de establecer sistemas justos y equitativos de tarifas a destajo para los trabajadores a domicilio. Con algunos ajustes, también podrían aplicarse al trabajo en plataformas digitales (en particular a las de microtarefas), que se paga por tarea.

► **Recuadro 7.3 Fijación de la remuneración a destajo para los trabajadores a domicilio**

Se deben realizar pruebas para calcular la «tasa media de producción por hora» correspondiente a una determinada unidad o tarea. La tasa media de producción por hora es el número de unidades y fracciones de unidad que los trabajadores producen en una hora. Se puede calcular cronometrando a los trabajadores mientras producen una determinada unidad o tarea. Para que la prueba sea lo más realista posible:

1. Elija a trabajadores a domicilio que ya estén realizando este trabajo, en vez de pedirle a un trabajador de la fábrica que lo haga o de llevar a un trabajador a domicilio al entorno de la fábrica.
2. Realice la prueba en el lugar donde los trabajadores a domicilio desempeñan habitualmente su trabajo. Esto no solo supone que el trabajo se realizará en un entorno realista, sino que ayuda también a asegurar que se incluyan los procesos preparatorios y demás tareas administrativas que los trabajadores a domicilio necesitan hacer (tareas de las que suelen ocuparse otras personas cuando se realiza el trabajo en el entorno de la fábrica).
3. Cuando no resulte práctico realizar la prueba en el lugar de trabajo a domicilio, por ejemplo, cuando haya que acordar el precio antes de realizar un pedido, la evaluación deberá reproducir el entorno de trabajo a domicilio lo más fielmente posible.
4. Elija a trabajadores que trabajen a una velocidad representativa, es decir, no a los trabajadores más rápidos (los propios trabajadores a domicilio normalmente podrán sugerir quién podría considerarse que trabaja a una velocidad «normal»).
5. Cronometre a un mínimo de cinco trabajadores a domicilio mientras realizan la tarea en cuestión. Esto contribuye a que la medición sea realista y a involucrar a los trabajadores a domicilio en el concepto de tarifa a destajo equitativa, así como a aumentar la comunicación de la tarifa una vez que se haya fijado.
6. Fije la tarifa a destajo en un nivel que permita a todos los trabajadores percibir el salario mínimo. Dado que la persona que supervisa la prueba solo cronometra a los trabajadores durante un periodo de tiempo relativamente corto, para extrapolar los tiempos de los procesos de trabajo individuales a una tasa de trabajo que pueda mantenerse durante toda la jornada laboral el sistema debe incluir factores que tengan en cuenta:
  - a. la fatiga y las pausas de descanso;
  - b. el tiempo de preparación del puesto de trabajo;
  - c. el tiempo de embalaje y desembalaje de los materiales, y
  - d. la administración rutinaria
7. La tarifa también debería permitir un margen razonable de variación de la velocidad entre trabajadores. Por ejemplo, si la tasa fijada es igual a la tasa media de una muestra de trabajadores, existe el riesgo de que una amplia proporción de trabajadores no pueda alcanzar el salario mínimo. La inclusión de un factor de corrección del 20 por ciento permitiría que casi todos los trabajadores pudieran llegar al salario mínimo.

Por lo tanto, el cálculo se haría del siguiente modo:

$$\text{Salario a destajo} = \frac{\text{Salario mínimo (por día u hora)} \times 120}{\text{Producción media}}$$

Otra cuestión destacada en los principios de la ETI, que se inspira en el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 y que debería tenerse en cuenta al fijar las tarifas a destajo, es la importancia de no practicar deducciones salariales a los trabajadores a domicilio por un trabajo que se considere de mala calidad. Los principios establecen que es responsabilidad del empleador impartir la formación adecuada y, si es necesario, el equipo, las aplicaciones informáticas o los materiales necesarios para garantizar la calidad del trabajo.

Además, los principios establecen que los trabajadores a domicilio no deberían soportar el costo de los gastos adicionales, como el equipo o los materiales que deban utilizar, ni los costos razonables de los suministros básicos o de los desplazamientos ni el tiempo dedicado a la recogida de materiales, y que esos gastos deberían ser reembolsados al trabajador.

Junto con las medidas para limitar la carga de trabajo impuesta a los trabajadores a domicilio y para evitar los plazos de entrega excesivamente cortos, la fijación de tarifas justas a destajo contribuye a limitar el tiempo de trabajo de los trabajadores a domicilio. Estas medidas también pueden reducir la incidencia del trabajo infantil en el trabajo a domicilio.

En el caso de los teletrabajadores, la prolongación excesiva de la jornada laboral suele ser el resultado de la delimitación cada vez más difusa entre el trabajo y la vida privada. La introducción de un «derecho a la desconexión» en la legislación, como ya ocurre en Francia y otros países, también ayudaría a proteger la salud de los teletrabajadores.

#### **7.4.4 Garantías de seguridad y salud en el lugar de trabajo**

Cuando el lugar de trabajo es el hogar, resulta más difícil garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad y salud. Esta dificultad afecta no solo a los empleadores, que a menudo no tienen acceso al lugar de trabajo, sino también a los propios trabajadores, que pueden desempeñar sus funciones sin la formación o el equipo adecuados. Los riesgos en el trabajo industrial a domicilio son mucho mayores, pues los trabajadores pueden manipular materiales nocivos para su salud y la de sus familiares. Además, los trabajadores a domicilio con menores recursos tienen más

probabilidades de vivir en viviendas estrechas y hacinadas y pueden carecer de un espacio de trabajo separado para realizar su labor, o puede que no conozcan o no hayan recibido el equipo adecuado necesario para realizar su trabajo de forma segura.

Como se explica en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Incluso en el caso de los trabajadores que trabajan desde casa, los Gobiernos han de exigir a los empleadores que cumplan con su diligencia debida y su obligación de proporcionar, en la medida en que sea razonable y factible, un entorno de trabajo seguro que no entrañe riesgos para la salud física y mental. Para ello los empleadores tendrán que evaluar, controlar y mitigar los riesgos en lugares distintos del lugar de trabajo ordinario, como el hogar del trabajador cuando trabaja desde casa<sup>49</sup>. Los trabajadores del sector informal están asimismo amparados por estas disposiciones, dado que la Recomendación núm. 204 pide a los Estados Miembros que adopten «medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal» y que promuevan la protección de la SST y la extiendan a los empleadores y los trabajadores de la economía informal (párrafo 17).

Reconociendo la necesidad de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo a domicilio, a mediados de la primera década del siglo XXI la OIT elaboró un manual de acción para proporcionar a los trabajadores a domicilio ideas prácticas y fáciles de aplicar para mejorar la seguridad y la salud de sus espacios de trabajo. El manual, conocido habitualmente con las siglas WISH (*Work Improvement for Safe Home*) proporciona una lista de control que abarca el almacenamiento y la manipulación de materiales, la seguridad de las máquinas, los puestos de trabajo y el entorno físico<sup>50</sup>. Este instrumento se ha utilizado en la formación de trabajadores a domicilio en Camboya, Mongolia y Tailandia, y en 2019 se utilizó en los talleres de formación de formadores impartidos en el marco del proyecto multilateral de la OIT y el Japón sobre cadenas mundiales de suministro éticas y sostenibles para fomentar el trabajo decente, en favor del colectivo invisible de trabajadores de Asia Meridional (*Towards fair*

*and sustainable global supply chains: Promoting decent work for invisible workers in South Asia*), tanto en la India como en Nepal<sup>51</sup>. De la colaboración de ese mismo proyecto con la Federación de Asociaciones de Artesanos de Nepal surgió un repertorio de recomendaciones prácticas en materia de SST para la producción de estatuas metálicas y joyas tradicionales, que plantea un importante problema derivado del uso del mercurio para pulir el oro.

Aparte de evaluar los riesgos físicos, también es necesario elaborar y aplicar evaluaciones de riesgos psicosociales, que pueden ayudar a identificar y mitigar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores a domicilio, incluidos los teletrabajadores. Además de los problemas que tradicionalmente han sido más preocupantes, se deberían tener en cuenta nuevos fenómenos como el «presentismo virtual»<sup>52</sup>. Asimismo, algunos trabajadores a domicilio que participan en plataformas digitales de trabajo moderan las redes sociales en busca de imágenes violentas o pornográficas, una tarea que puede repercutir negativamente en su salud mental. La CEACR ha subrayado que ese tipo de trabajo debería ser objeto de un escrutinio particular por las autoridades públicas<sup>53</sup>.

### 7.4.5 Erradicación del trabajo infantil

Como se ha señalado en los capítulos 2 y 5, la presencia de un trabajador a domicilio en el hogar aumenta considerablemente la probabilidad de que los niños de ese hogar trabajen. El trabajo infantil es un problema que muchos países han corregido de manera bastante satisfactoria: el número de niños sometidos a trabajo infantil se redujo en 94 millones entre 2000 y 2016 y el número de niños que realizan trabajos peligrosos se redujo en más de la mitad<sup>54</sup>. En el caso del trabajo a domicilio, las políticas para garantizar que los trabajadores a domicilio reciban una remuneración equitativa y para regular los volúmenes y los plazos de entrega del trabajo son medidas importantes para reducir el trabajo infantil. Otras políticas de lucha contra el trabajo infantil son bien conocidas: prestaciones en forma de transferencias en metálico o en especie a las familias pobres como incentivo para la escolarización; campañas de sensibilización, e inspecciones del mercado de trabajo con imposición de sanciones a quienes empleen a niños. Estas políticas también

se han aplicado a los hogares de los trabajadores a domicilio, al menos con un éxito relativo.

Por ejemplo, en el marco del programa Beedi Workers Welfare Scholarship de la India se conceden transferencias monetarias a los hijos de las trabajadoras a domicilio registradas que elaboran bidis, siempre que los ingresos familiares sean inferiores a 10 000 rupias de la India (473 dólares de los Estados Unidos, paridad del poder adquisitivo (PPA)) al mes. La cuantía de estas ayudas oscila entre 250 y 2 000 rupias (entre 12 y 95 dólares PPA) al año para los niños y jóvenes matriculados hasta la educación secundaria. En un estudio de la OIT sobre los trabajadores del bidi realizado en cuatro estados de la India por medio de foros temáticos, se observó que casi todos los trabajadores entrevistados tenían al menos un hijo que se beneficiaba del programa, lo cual reducía el trabajo infantil en el sector gracias a que el niño pasaba media jornada en la escuela<sup>55</sup>. Desgraciadamente, en el mismo estudio también se constató que las niñas de muchos hogares seguían elaborando bidis en su tiempo libre cuando no estaban en la escuela. El hecho de que las niñas se dediquen a este trabajo puede deberse a la falta de concienciación sobre los efectos perjudiciales del trabajo infantil, pero también es consecuencia de los bajos salarios asociados a esta labor, que obligan a los hogares a asumir un mayor volumen de trabajo.

Las políticas necesarias para erradicar el trabajo infantil en los hogares de los trabajadores a domicilio son bien conocidas y solo tienen que aplicarse de forma coherente para que den resultados. Se requiere la participación activa del Gobierno y de los interlocutores sociales en estas iniciativas.

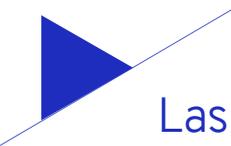
### 7.4.6 Aplicación de un modelo estratégico de control de la observancia

La aplicación de condiciones de trabajo equitativas para los trabajadores a domicilio es uno de los aspectos más complejos de la labor de control que ejercen las inspecciones del trabajo. Aunque muchos países han adoptado buenos instrumentos legislativos sobre el papel, los déficits en las condiciones de trabajo señalados en el capítulo 5 ponen de manifiesto la existencia de una brecha entre la legislación y su ejecución efectiva en la práctica.

La aplicación de las técnicas tradicionales de inspección al trabajo a domicilio se complica en parte por la ubicación física del lugar de trabajo –el domicilio de un particular–, pero también por algunas de las características clave del trabajo a domicilio (ya sea industrial o digital), como son los altos niveles de informalidad, la dificultad para determinar la existencia de una relación de trabajo y, en consecuencia, la falta de claridad del marco jurídico aplicable. Los problemas relacionados con la identificación de los trabajadores a domicilio también obstaculizan la labor de inspección. Debido a la falta de sistemas adecuados de registro laboral y a los altos niveles de informalidad, las autoridades no siempre detectan la existencia de trabajo a domicilio. Y aunque se tenga constancia de su existencia, la inspección no puede realizarse con facilidad por razones de protección de la privacidad individual. Como se explica en el capítulo 6, algunos países conceden a los inspectores el derecho de acceso a los domicilios de los trabajadores a domicilio en determinadas condiciones; en unos pocos casos, se extiende este derecho a los empleadores, con el único propósito de garantizar la protección adecuada en materia de seguridad y salud. Sin embargo, el acceso suele estar restringido.

Las iniciativas de política en apoyo del trabajo a domicilio también deben tener en cuenta las especificidades de los trabajadores a domicilio, en particular su invisibilidad y aislamiento

El ejemplo de Tailandia es notable en este sentido y se basa en la adopción de disposiciones jurídicas específicas (véase el recuadro 7.4) con un enfoque institucional. El Departamento de Protección y Bienestar Laboral creó en julio de 2017 un Departamento de Trabajo Informal, que



Las iniciativas de política en apoyo del trabajo a domicilio también deben tener en cuenta las especificidades de los trabajadores a domicilio, en particular su **invisibilidad y aislamiento**

tiene el mandato de mejorar las condiciones de los trabajadores a domicilio. Durante las labores iniciales se constató que, si bien los inspectores del trabajo se mostraban entusiastas a la hora de garantizar la protección de los trabajadores a domicilio y la aplicación de la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, carecían de conocimientos sobre esa modalidad de trabajo y sobre cómo hacer cumplir las protecciones. A fin de subsanar esa deficiencia, el Departamento organizó una actividad formativa para los inspectores de trabajo regionales sobre la aplicación de la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio. En la siguiente fotografía se muestra a un grupo de inspectores en una sesión de formación impartida en octubre de 2017 en Bangkok<sup>56</sup>.

#### ► Recuadro 7.4 Tailandia: disposiciones jurídicas para garantizar la observancia de los derechos de los trabajadores a domicilio

En virtud de la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio<sup>57</sup>, en caso de impago de los salarios debidos a los trabajadores a domicilio, estos pueden presentar una demanda ante la inspección del trabajo, que deberá investigar los hechos y dictar una orden en un plazo de 30 días. Si se constata que el empleador debe dinero al trabajador a domicilio, el inspector del trabajo dicta una orden por la que se ordena el pago de la cantidad correspondiente. En caso de discrepancia de una de las partes, el asunto puede remitirse a la Magistratura de Trabajo. Además, cuando el contrato otorga una ventaja indebida al empleador sobre el trabajador a domicilio, la Magistratura de Trabajo tiene la facultad de ordenar que se aplique solo en la medida en que sea justo y razonable<sup>58</sup>.



Formación de los inspectores del trabajo sobre la aplicación de la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, Bangkok, octubre de 2017.

Habida cuenta de las limitaciones existentes, es necesario elaborar métodos estratégicos que se basen en la experiencia y los conocimientos sobre el terreno de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en la colaboración con dichas organizaciones para promover la observancia<sup>59</sup>. Los esfuerzos de la APINDO para mejorar la observancia, entre otras cosas mediante la elaboración y difusión de una lista de control para los empleadores, es un buen ejemplo de cómo los interlocutores sociales pueden apoyar las iniciativas para hacer cumplir la normativa (véase el cuadro 7.2). De hecho, las iniciativas de ese tipo que involucran a diversas partes interesadas y que consisten en intervenciones proactivas, específicas y adaptadas han demostrado ser, en general, las más eficaces para lograr la observancia, sobre todo teniendo en cuenta los limitados recursos de que suelen disponer las inspecciones del trabajo<sup>60</sup>.

### Aprovechar el potencial de las nuevas tecnologías

La observancia estratégica también consiste en aprovechar el potencial de las tecnologías digitales. Las autoridades públicas, al igual que las empresas privadas interesadas en garantizar la observancia de la normativa a lo largo de su cadena de suministro, han emprendido una serie de iniciativas que podrían aplicarse para mejorar las condiciones de los trabajadores a domicilio. Entre ellas se encuentra Sourcemap, una plataforma de análisis de las cadenas de suministro que ayuda a las empresas a identificar los casos de incumplimiento de la normativa laboral y medioambiental en sus cadenas de suministro extendidas. Se ha aplicado al sector del cacao para impedir que se recurra al trabajo infantil en la producción<sup>61</sup>. Otro sistema de gestión de la cadena de suministro es BanQu, que permite a los trabajadores crear identidades digitales que se rastrean y verifican mediante una cadena de

bloques<sup>62</sup>. Con el objetivo de garantizar el pago de los salarios, el Banco Central de los Emiratos Árabes Unidos ha creado un sistema digital de protección salarial de uso obligatorio para todas las empresas registradas. Los empleadores utilizan eNetwasal, el portal de servicios electrónicos del país, para crear archivos que registran la información salarial de cada trabajador. El mismo portal se utiliza para enviar esos archivos al banco de cada trabajador, donde este puede acceder al pago. Cada transacción se registra en una base de datos del Ministerio de Trabajo<sup>63</sup>. En Qatar se utiliza un sistema similar de protección salarial<sup>64</sup>. Podrían desarrollarse sistemas de este mismo tipo en otros países donde el trabajo a domicilio es un fenómeno frecuente.

En las plataformas digitales de trabajo, los datos y el seguimiento que posibilitan la gestión algorítmica ofrecen un medio para controlar las condiciones de trabajo. Los Gobiernos pueden exigir que esos datos estén a disposición de los servicios de inspección u otros organismos gubernamentales para garantizar la observancia, por ejemplo, de la legislación relativa al salario mínimo o a las horas de trabajo. De conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos de la UE, los trabajadores tienen derecho a acceder a sus datos personales, lo que podría permitirles validar sus historiales laborales en plataformas concretas. La organización sin ánimo de lucro WorkerExchange se fundó con el objetivo de ayudar a los trabajadores a acceder a sus datos personales recogidos en las plataformas digitales y a realizar consultas al respecto<sup>65</sup>.

La vigilancia de los trabajadores en las plataformas digitales o de los asalariados que teletrabajan plantea cuestiones relacionadas con la privacidad de los datos de los trabajadores. El repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores ofrece orientaciones al respecto<sup>66</sup>. En sus principios generales se establece que «[l]as decisiones relativas a un trabajador no deberían basarse exclusivamente en un tratamiento informático de los datos personales que a él se refieran», que «[l]os datos personales obtenidos por medios de vigilancia electrónica no deberían ser los únicos factores de evaluación profesional del trabajador», y que «[l]os trabajadores y sus representantes deberían ser informados de toda actividad de acopio de datos, de las reglas que la gobiernan y de sus derechos».

## 7.4.7 Mejora del acceso a la protección social

Como se explicó en el capítulo 5, la informalidad que es habitual en el trabajo a domicilio restringe el acceso de los trabajadores a domicilio a la protección social. En el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 se subraya la necesidad de garantizar que los trabajadores a domicilio reciban protección en materia de seguridad social y, seguidamente, se aclara que esta protección puede otorgarse mediante la extensión o la adaptación de los regímenes existentes, o mediante la creación de regímenes especiales para los trabajadores a domicilio. Como se pone de relieve en la Recomendación núm. 202, los pisos de protección social que garantizan al menos un nivel básico de seguridad social para todas las personas deberían constituir un elemento fundamental de los sistemas nacionales de seguridad social y son, en particular, de extraordinaria importancia para muchos trabajadores a domicilio.

Cabe recurrir a distintas soluciones jurídicas para extender la cobertura a los trabajadores a domicilio. La más sencilla consiste en ampliar la cobertura de los regímenes existentes a los trabajadores a domicilio mediante modificaciones de la legislación laboral o de seguridad social o mediante medidas judiciales o administrativas, facilitando así su transición al empleo formal. Esta vía permitiría a los trabajadores a domicilio acceder al mismo nivel de seguridad social que los demás trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores a domicilio serían reconocidos como asalariados y sus empleadores tendrían que pagar en su nombre las mismas cotizaciones a la seguridad social que abonan por el resto del personal. Además de adaptar los marcos jurídicos, también se deberían solventar los obstáculos financieros y administrativos a fin de facilitar el acceso y garantizar que los trabajadores y sus empleadores conozcan sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social.

Sin embargo, las dificultades inherentes al trabajo a domicilio no desaparecen simplemente con la adopción de un instrumento legislativo que otorga a los trabajadores a domicilio los mismos derechos que a los demás trabajadores. Las largas cadenas de suministro siguen dificultando la identificación del empleador, y esa invisibilidad entorpece que los órganos estatales de inspección controlen la observancia. Un segundo método consiste en adaptar los sistemas vigentes para facilitar el acceso de los trabajadores a

domicilio a los regímenes de seguridad social, teniendo en cuenta su situación específica. Por ejemplo, esto puede hacerse mediante una cotización especial a la seguridad social, a veces con umbrales de cotización más bajos. El Gobierno de Tailandia sufraga el 30 por ciento de las cotizaciones a la seguridad social correspondientes a los trabajadores a domicilio y a otras categorías de trabajadores. Otro ejemplo es la legislación del «microempreendedor individual» y el régimen tributario simplificado («Simples») del Brasil, que permite a los trabajadores independientes y a los empleadores, respectivamente, anteriormente informales, cotizar a la seguridad social mediante mecanismos simplificados.

Otra vía posible es tratar el trabajo a domicilio desde la perspectiva de cada sector económico. Se puede promulgar una legislación específica para determinados sectores económicos cuyas cadenas de suministro sean bien conocidas por el Estado. Australia ha adoptado este método en el sector del textil, de la confección y el calzado, que cuenta con amplias medidas de protección (véase el capítulo 6).

Una variante del método anterior es el modelo de las comisiones sectoriales o de bienestar, que financia la protección social con gravámenes aplicados en el sector. Un ejemplo es la comisión del bidi en la India. Como se explica en el capítulo 5, las empresas fabricantes de bidis pagan una tasa por cada mil bidis producidos a la comisión de bienestar, los trabajadores pagan una pequeña cuota de afiliación y los Gobiernos central y estatal hacen contribuciones variables. Este modelo impositivo sobre el producto final puede facilitar la financiación de la seguridad social en situaciones en que no es posible recaudar las cotizaciones a la seguridad social a lo largo de complejas cadenas de suministro<sup>67</sup>. La evidente limitación de este modelo es que solo se aplica a los trabajadores a domicilio de esos sectores y, por lo tanto, plantea problemas de sostenibilidad (ya que se limita a un grupo específico de trabajadores) y de movilidad laboral (cuando los trabajadores se trasladan a otros sectores económicos).

Las opciones expuestas pueden enmarcarse en un continuo de universalidad frente a especificidad. No son incompatibles entre sí y permiten a los países adaptar las soluciones a sus necesidades específicas. Sin embargo, a la hora de formular estas políticas, es necesario tener en cuenta las características de género del trabajo a domicilio. Aunque el trabajo a domicilio no es exclusivamente femenino y la protección social

también debe adecuarse a la minoría de varones que trabajan a domicilio, todo régimen de protección social que carezca de una perspectiva de género entraña el riesgo de dejar a las mujeres desprotegidas. La legislación sobre el trabajo a domicilio no puede permanecer ajena a las consideraciones de género.

También es importante reconocer la fragilidad social de los trabajadores a domicilio. En muchos países, los regímenes de seguridad social que obligan a los trabajadores a domicilio a interponer recursos judiciales para acceder a sus derechos probablemente serán infructuosos, dado que suponen la pérdida de tiempo de trabajo. Los mecanismos de protección social específicos para los trabajadores a domicilio deberían diseñarse teniendo siempre presente su fragilidad, en consulta con las organizaciones de esos trabajadores y con las organizaciones de sus empleadores.

#### **7.4.8 Mejora del acceso a servicios públicos de guardería de calidad**

Las mujeres (y algunos hombres) recurren al trabajo a domicilio como medio para conciliar mejor el trabajo con las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, la mayoría de los estudios muestran que las mujeres que trabajan en casa lo hacen mientras sus hijos duermen o están ocupados en alguna actividad, ya que no pueden concentrarse en el trabajo y atender a sus hijos al mismo tiempo. A veces, las mujeres piden a otros miembros de la familia, como la hija mayor u otro familiar, que cuiden de los niños más pequeños. En otros casos, involucran a los niños en la actividad laboral.

Paradójicamente, esto significa que los servicios de guardería son tan importantes para los trabajadores a domicilio como para los que se desplazan diariamente al trabajo. Existen cuatro modelos comunes de cuidado infantil: los servicios de guardería proporcionados por el empleador en el lugar de trabajo o en las inmediaciones; los servicios públicos de guardería prestados cerca del hogar; el cuidado de los niños en el hogar facilitado por las visitas de agentes públicos que asesoran a los padres sobre cómo estimular a sus hijos; y el cuidado comunitario de los niños (generalmente informal) cerca del hogar. Dado que las guarderías que ofrecen los empresarios en sus instalaciones no son una solución viable para

Los **servicios de guardería** son tan importantes para los trabajadores a domicilio como para los que se desplazan diariamente al trabajo



©OIT/M.Crozet

los trabajadores a domicilio, estos solo pueden escoger entre las otras tres opciones.

Por supuesto, las guarderías públicas de alta calidad son la mejor opción, pero el acceso a este servicio es limitado en todo el mundo, lamentablemente. Los datos sobre la educación de la primera infancia indican que solo la mitad de los niños del mundo están matriculados en la enseñanza preescolar, principalmente en los países de ingresos altos, cuya tasa de matriculación preescolar es del 83 por ciento<sup>68</sup>. En los países de ingresos bajos, solo el 22 por ciento de los niños tienen acceso a servicios públicos de guardería y educación preescolar<sup>69</sup>. En los países de ingresos bajos y medianos, los centros preescolares públicos suelen estar en las zonas de mayor poder adquisitivo. Aumentar el acceso a la educación preescolar es útil para los niños y para los padres y sigue siendo un objetivo de política importante, pero es poco probable que se amplíe en un futuro próximo.

El cuidado de los niños en el hogar facilitado por las visitas de agentes públicos ha demostrado ser eficaz para mejorar los resultados de los niños<sup>70</sup>, pero difícilmente libera a las mujeres para que puedan dedicarse al trabajo a domicilio (o desplazarse al lugar de trabajo del empleador). Así

pues, queda solamente la opción del cuidado comunitario de los niños, que es muy heterogénea y en gran medida no está regulada, y que puede abarcar desde instituciones relativamente bien estructuradas vinculadas a iglesias o a las organizaciones no gubernamentales (ONG) hasta a cuidadoras completamente informales que se hacen cargo de los hijos de otras mujeres en su propia casa, normalmente a cambio de una módica remuneración. Estas redes informales existen en todo el mundo y a menudo el Estado no las tiene en cuenta. Regular y apoyar las prestaciones comunitarias de cuidado infantil, manteniendo el compromiso de establecer una prestación pública universal, ayudaría a los trabajadores a domicilio a controlar mejor su tiempo.

### **7.4.9 Promover la formación y el desarrollo profesional**

Como se señala en el capítulo 6, el Convenio núm. 177 exige a los Gobiernos que promuevan la igualdad de trato para los trabajadores a domicilio respecto del «acceso a la formación». Además, la Recomendación núm. 184 dispone que cada Estado miembro, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores,

debería promover y apoyar programas que 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» y una formación que sea «lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias».

Sin embargo, la formación de los trabajadores a domicilio sigue siendo un escollo difícil, ya que la formación en el empleo suele estar concebida para las personas que trabajan en los locales del empleador. Existen varias alternativas para aumentar el acceso de los trabajadores a domicilio a la formación, aunque dependen fundamentalmente del tipo de trabajador de que se trate.

Abundan los ejemplos de trabajadores industriales que reciben formación de sus propias organizaciones, de ONG y del sector público. En la India, las tres partes han colaborado para tratar de reconvertir profesionalmente a las mujeres que elaboran bidis para que trabajen en otros sectores a medida que decrece la demanda de este producto<sup>71</sup>. Asimismo, las organizaciones de trabajadores a domicilio y los Gobiernos han impartido formación, por su cuenta o de manera conjunta, a trabajadores industriales a domicilio en Indonesia, Tailandia y Filipinas<sup>72</sup>. El formato habitual es un taller de formación impartido cerca de los hogares de los trabajadores a domicilio. La mayor parte de la formación se centra en las habilidades de gestión, como competencias empresariales para los trabajadores por cuenta propia establecidos en el domicilio, pero también se imparte formación en competencias productivas, por ejemplo, la mejora de la técnica de confección. Como suele suceder en la formación en el puesto de trabajo, los resultados son heterogéneos, pero la conclusión importante es que proporcionar formación a los trabajadores industriales a domicilio es totalmente factible.

Por otra parte, los *crowdworkers* de las plataformas digitales y los teletrabajadores son trabajadores a domicilio que utilizan las tecnologías de la información y, en consecuencia, pueden acceder a la formación basada en esas mismas tecnologías. Según se expone en el estudio de la OIT sobre los trabajadores en masa en Ucrania, por ejemplo, efectivamente este medio se utiliza para adquirir nuevas competencias que les permiten acceder a tareas mejor remuneradas<sup>73</sup>. Sin embargo, todo el costo de la formación recae

sobre los propios trabajadores de las plataformas digitales.

Sin embargo, limitar la formación de los teletrabajadores a una formación basada en las tecnologías de la información puede privarles de la oportunidad de comprender la cultura interna de la empresa y de crear redes dentro de ella. Por otra parte, las mismas razones que llevan a los trabajadores a elegir el trabajo a domicilio pueden restringir su participación en la formación presencial.

En conclusión, aunque se han probado con éxito varios modelos de formación de los trabajadores a domicilio, todavía se puede mejorar en este terreno. En primer lugar, se deberían ampliar y diversificar las modalidades de formación teniendo en cuenta las necesidades particulares de los trabajadores a domicilio, con el fin de aumentar el acceso. En segundo lugar, se deberían reconocer y certificar las competencias adquiridas por los trabajadores a domicilio a partir de medios no formales e informales.

## 7.4.10 Resumen

A fin de acometer los déficits de trabajo decente observados en el trabajo a domicilio es preciso realizar esfuerzos en numerosos frentes de política. El desarrollo y la aplicación de las políticas es competencia de los Gobiernos, pero esos esfuerzos deben contar con la colaboración de los interlocutores sociales, que pueden ayudar en su formulación, y con la colaboración con los trabajadores a domicilio, los empleadores y sus intermediarios para garantizar el éxito de la aplicación de dichas políticas. En el cuadro 7.4 se resumen las esferas de política que merecen especial atención. Salvo la erradicación del trabajo infantil, que es un problema asociado al trabajo industrial a domicilio, todas las esferas de política que requieren actuaciones son de interés para los tres tipos de trabajo a domicilio estudiados en el presente informe: el trabajo industrial a domicilio, el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo.

El trabajo industrial a domicilio y la pobreza que suele rodearlo exigen una acción política concertada en todos los frentes, comenzando por aumentar la visibilidad del trabajo, ampliar las protecciones jurídicas y hacer que los trabajadores a domicilio conozcan sus derechos. Para la gran mayoría de ellos, todo ello equivale a promover su transición al empleo formal. Los contratos escritos son fundamentales, sobre todo para velar por la

observancia de la legislación. En este capítulo se han esbozado soluciones prácticas para fijar salarios justos, garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, erradicar el trabajo infantil y mejorar la cobertura de la protección social y el acceso a los servicios de guardería. Las soluciones de política están probadas y son eficaces, solo es necesario aplicarlas.

En el caso de los trabajadores a domicilio de las plataformas digitales, el carácter transfronterizo de sus actividades plantea dudas acerca de la legislación aplicable. No obstante, hay algunas esferas de política que requieren atención, como velar por que los contratos (condiciones de los acuerdos de servicios) se redacten en un idioma y con una formulación comprensibles, y utilizar los datos generados por la actividad laboral para vigilar las condiciones de trabajo. Los estudios de tiempos y movimientos para establecer salarios justos pueden aplicarse al trabajo en las plataformas. Las plataformas también pueden colaborar con los Gobiernos en la búsqueda de soluciones para combatir los efectos psicosociales derivados de la labor de moderación de

contenidos, como hemos visto en el capítulo 4. También se necesitan políticas que garanticen la cobertura de la protección social y el acceso a la formación de los trabajadores de las plataformas.

En el caso de los teletrabajadores, los responsables de política deberían centrarse en asegurar que se aplique la legislación y en informar a los teletrabajadores sobre sus derechos. En particular, debe prestarse atención a garantizar la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los asalariados similares que trabajan en los locales del empleador. Dados los posibles riesgos de aislamiento social, también es necesario adoptar medidas que mitiguen los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. La introducción de un «derecho de desconexión» es también una medida de política importante para limitar el tiempo de trabajo y proteger la salud de los teletrabajadores. Por último, la prestación de servicios de guardería y una formación de calidad son dos aspectos importantes para los teletrabajadores, al igual que lo son para los demás tipos de trabajadores a domicilio.

#### ► Cuadro 7.4 Medidas de política claves para los Gobiernos

##### **Adopción de una política nacional sobre el trabajo a domicilio**

Elaborar y aplicar un marco jurídico y normativo que tenga en cuenta la dimensión de género y que ofrezca un trato igualitario a todas las categorías de trabajadores a domicilio respecto de otros asalariados y, en el caso de los que se encuentran en la economía informal, facilitar su transición al empleo formal.

Examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, clarificar y adaptar la legislación sobre la relación de trabajo siguiendo las orientaciones de la Recomendación núm. 198.

##### **Libertad sindical y negociación colectiva**

Garantizar que los trabajadores a domicilio disfruten efectivamente de libertad sindical y derecho de negociación colectiva.

##### **Visibilización de los trabajadores a domicilio**

Adoptar los principios de la CISO-18 en los cuestionarios de las encuestas de hogares.

Mejorar los sistemas de registro laboral.

##### **Sensibilización**

Garantizar que los trabajadores a domicilio reciban documentación escrita sobre sus condiciones contractuales, en un idioma y una formulación comprensibles.

Emprender campañas para que los trabajadores a domicilio conozcan mejor sus derechos legales y para que los empleadores comprendan mejor sus responsabilidades respecto de los trabajadores a domicilio.

<b>Fijación de salarios justos y limitación de las horas de trabajo</b>	Garantizar que los trabajadores a domicilio perciban al menos el salario mínimo aplicable.
	Garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los asalariados similares que trabajan en los locales del empleador.
	Garantizar el pago de tasas de remuneración a destajo equitativas, entre otras cosas mediante la realización de estudios de tiempos y movimientos.
	Limitar la carga de trabajo de los trabajadores a domicilio y garantizar la fijación de plazos razonables para la entrega de lotes de trabajo.
<b>Garantías de seguridad y salud en el lugar de trabajo</b>	Reconocer a los teletrabajadores el derecho de desconexión.
	Garantizar que los trabajadores a domicilio reciban formación y equipos de seguridad adecuados y que no estén expuestos a sustancias peligrosas.
<b>Erradicación del trabajo infantil</b>	Colaborar con los trabajadores a domicilio, los empleadores y sus respectivas organizaciones para establecer medidas prácticas de fácil aplicación para mejorar la seguridad y la salud de su entorno de trabajo, incluidos los riesgos psicosociales.
	Fijar los ingresos a destajo en un nivel suficientemente alto y calculando un tiempo suficiente para la realización del trabajo, de modo que los trabajadores a domicilio no tengan que recurrir a sus hijos para que les ayuden.
<b>Aplicación de un modelo estratégico de control de la observancia</b>	Aplicar políticas de probada eficacia: transferencias en metálico o en especie a las familias pobres como incentivo para la escolarización; prestación de servicios educativos para los niños; campañas de sensibilización; e inspecciones del trabajo con imposición de sanciones a quienes empleen a niños.
	Colaborar con los inspectores del trabajo para que amplíen sus conocimientos sobre el trabajo a domicilio y sobre cómo hacer cumplir las protecciones. Facilitar el acceso de los inspectores de trabajo a los lugares de trabajo de los trabajadores a domicilio cuando proceda, teniendo en cuenta la normativa sobre privacidad.
	Aprovechar la experiencia y los conocimientos sobre el terreno de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y colaborar con ellas para promover la observancia.
<b>Garantías de cobertura de protección social</b>	Aprovechar el potencial de las tecnologías digitales para mejorar la observancia.
	Extender la legislación laboral y de seguridad social vigente a los trabajadores a domicilio, ya sea mediante instrumentos legislativos específicos o mediante actuaciones judiciales o administrativas.
<b>Garantías de acceso a un cuidado infantil de calidad</b>	Establecer niveles y mecanismos de cotización adaptados a las situaciones prácticas de los trabajadores a domicilio.
	Ampliar la oferta de guarderías públicas, regulando y apoyando al mismo tiempo el cuidado infantil comunitario.
<b>Fomento de la formación y del desarrollo profesional</b>	Ampliar y diversificar las modalidades de formación para aumentar el acceso de los trabajadores a domicilio a la formación y al desarrollo profesional
	Garantizar el reconocimiento y la certificación de las competencias adquiridas por los trabajadores a domicilio a través de medios no formales e informales.

## ► 7.5 Conclusión

Han transcurrido 25 años desde que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 que lo acompaña. En virtud del Convenio, se promueve la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás trabajadores asalariados, reconociendo el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan; a estar protegidos de la discriminación; a disfrutar de entornos de trabajo seguros y saludables; a percibir una remuneración justa; a tener acceso a la protección social y a la formación; y a que se erradique el trabajo infantil. Se insta a tomar medidas apropiadas para que las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio. El objetivo tácito del Convenio es la transformación del trabajo a domicilio en una fuente de trabajo decente.

A lo largo del último cuarto de siglo, se han registrado algunas mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio, pero no hasta el punto de satisfacer las esperanzas de los delegados y demás partes interesadas que participaron en la elaboración de las normas. Hasta la fecha, solo trece países han ratificado el Convenio y son pocos los Gobiernos que cuentan con una política integral de trabajo a domicilio. Muchas encuestas de hogares todavía no permiten identificar adecuadamente a los trabajadores a domicilio y el 87 por ciento de los casi 50 millones de trabajadores a domicilio identificados son informales, lo que significa que no constan en los sistemas de registro laboral. Pocos países cuentan con sistemas de inspección del trabajo adaptados al trabajo a domicilio.

Como tiene lugar en las casas, no es sorprendente que el trabajo a domicilio sea una modalidad de producción con una marcada dimensión de género. Dado que las mujeres de todo el mundo siguen soportando la carga del trabajo de cuidados no remunerado, con frecuencia recurren al trabajo a domicilio como forma de combinar las responsabilidades de cuidados con las oportunidades de obtener ingresos remunerados, aunque a menudo ello se traduzca en una prolongación de la jornada laboral. A pesar de ello, la oportunidad de trabajar desde el hogar es bien recibida por las mujeres y los hombres que buscan flexibilidad, así como por los trabajadores con discapacidad, que, de otro modo, podrían tener menos oportunidades de trabajo remunerado.

Sin embargo, la falta de avances en la formulación de políticas durante los dos últimos decenios sigue afectando a los trabajadores a domicilio, aunque de forma diferente según la modalidad de que se trate. El trabajo industrial a domicilio es el que presenta los mayores déficits de trabajo decente. Lo más inquietante tal vez sea la presencia de riesgos para la seguridad y la salud derivados del manejo de herramientas y productos químicos que rara vez se adaptan al hogar, así como la ausencia de equipos de protección y de formación en prácticas seguras. Debido a las fluctuaciones de la demanda de trabajo y a la remuneración a destajo, el trabajo industrial a domicilio también se asocia con largas jornadas, bajos salarios y la presencia de trabajo infantil. Sin embargo, el trabajo industrial a domicilio sigue siendo una parte fundamental de innumerables cadenas de valor y lo seguirá siendo en un futuro próximo.

El trabajo a domicilio en el sector de los servicios se ha expandido durante el último medio siglo, impulsado por los avances en las tecnologías de la información y la comunicación. Se prevé que esta tendencia continúe junto con el aumento del teletrabajo y el desarrollo de plataformas digitales de trabajo que permiten externalizar tareas a trabajadores situados en cualquier lugar del mundo. Dado que los teletrabajadores son, por definición, asalariados, sufren un menor déficit de trabajo decente cuando se aplica la legislación, pero en su caso persisten los riesgos relacionados con la prolongación excesiva de la jornada, la frontera difusa entre la vida laboral y familiar, el aislamiento social, las penalizaciones salariales por trabajar desde casa y la discriminación. En el transcurso de la pandemia de COVID-19, ya se tiene constancia de que algunos trabajadores que se vieron obligados a trabajar desde casa fueron despedidos como consecuencia de la percepción de que las responsabilidades familiares mermaban su rendimiento. Los déficits de trabajo decente de los trabajadores a los que se externalizan encargos mediante plataformas digitales son similares a los que presentan los trabajadores industriales a domicilio, ya que suelen enmarcarse en una zona de indefinición legislativa y son informales. Al igual que los trabajadores industriales a domicilio, tienen horarios de trabajo imprevisibles, salarios bajos y generalmente carecen de protección social y de oportunidades de formación.

La situación de estancamiento que impide mejorar la vida de los trabajadores a domicilio ya era motivo de preocupación en 2019, antes de la irrupción de la pandemia de COVID-19 en 2020, con sus devastadores efectos. Casi de la noche a la mañana, multitud de trabajadores se vieron obligados a trabajar desde casa para mantener el empleo y la vida. Sin embargo, debido al lento progreso de las políticas durante los dos últimos decenios, la mayoría de los países no disponen de un marco jurídico adecuado para el trabajo a domicilio. Los cuestionarios de muchas encuestas de

hogares siguen sin incluir preguntas relativas al lugar de trabajo y muy pocas contienen preguntas complementarias para identificar y calificar a los trabajadores a domicilio y sus empleos.

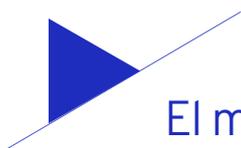
Aunque se ha mejorado en el establecimiento de mecanismos contributivos y no contributivos para prestar protección social a los trabajadores a domicilio y a otros trabajadores informales, las medidas no han sido suficientes. En consecuencia, los servicios de protección social durante la pandemia no han resultado tan eficaces como lo habrían sido si dichos mecanismos estuvieran más extendidos. La falta de regulación de las jornadas de trabajo desde casa impide la desconexión de muchas personas que han pasado a trabajar desde casa, lo que agrava la ansiedad y el estrés. Dicho de otro modo, el mundo habría estado mejor preparado para hacer frente al trabajo a domicilio resultante de la pandemia de COVID-19 si, durante los dos últimos decenios, se hubieran tenido más en cuenta el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 que lo acompaña.

Una probable consecuencia de la COVID-19, incluso cuando la pandemia llegue a estar bajo control, es que el trabajo a domicilio pasará a ser un fenómeno mucho más extendido en los años venideros. El «gran experimento del trabajo a domicilio» ha demostrado que trabajar desde casa puede ser muy productivo y que es aplicable a muy diversos sectores y ocupaciones. Dada la posibilidad de que surjan otras perturbaciones en el mercado de trabajo en el futuro, el trabajo a domicilio bien puede adoptarse como un método clave de funcionamiento para las empresas y sus trabajadores. En este contexto, el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 son hoy más pertinentes que nunca.

Las organizaciones internacionales, comenzando por la OIT, han elaborado numerosos instrumentos que proporcionan orientaciones a los Gobiernos con el objeto de establecer políticas integrales de trabajo a domicilio, pero se requiere un mayor impulso para evaluar las iniciativas,

difundir las buenas prácticas y proporcionar asistencia técnica sobre su aplicación efectiva. Los esfuerzos de las empresas principales de las cadenas mundiales de suministro por desarrollar y aplicar buenas prácticas, de manera que se reconozcan y apoyen las contribuciones de los trabajadores a domicilio por medio de iniciativas privadas de observancia, serán asimismo esenciales, máxime teniendo en cuenta la importancia de las cadenas de suministro en el comercio mundial. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores han de asumir también un cometido fundamental en la negociación de mejores condiciones de trabajo, procurando mantener y mejorar la productividad. Sin embargo, gran parte de la responsabilidad de establecer políticas integrales de trabajo a domicilio incumbe a los Gobiernos. Las esferas clave de política son la visibilización de los trabajadores a domicilio; la sensibilización sobre los derechos y las responsabilidades; la fijación de salarios justos y la limitación de las horas de trabajo; las medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo; la erradicación del trabajo infantil; la aplicación de un modelo estratégico de control de la observancia; la ampliación de la cobertura de la protección social; el acceso a un cuidado infantil de calidad, y el fomento de la formación y el desarrollo profesional. A los Gobiernos les aguarda un largo camino por recorrer, en consulta y colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y, si procede, con las asociaciones de trabajadores a domicilio y de sus empleadores.

Si encaramos este proceso con diligencia, quizá podamos garantizar que todos los trabajadores a domicilio –los que tejen ratán en Indonesia, los que cosen mascarillas en el Uruguay, los que teletrabajan en Francia y cualesquiera otros– tengan acceso a un trabajo decente.



El mundo habría estado **mejor preparado** para hacer frente al trabajo a domicilio resultante de la pandemia de COVID-19 si, durante los dos últimos decenios, se hubieran tenido más en cuenta el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 que lo acompaña



## ► Notas

- 1 Véase Naciones Unidas, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, 2011; la Carta Internacional de Derechos Humanos consta de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos.
- 2 OCDE, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*, 2018.
- 3 Marlese von Broembsen y Sarah Orleans Reed, «How Homeworkers Can Use the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector», WIEGO, 2020.
- 4 Janine Berg, Miriam Cherry y Uma Rani, «Digital labour platforms: a need for international regulation?», *Revista de Economía Laboral* 16 (2019): 104-128.
- 5 Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor* (OIT, 2019), 46.
- 6 Véase IKEA, «IWAY Standard: Minimum Requirements for Environment and Social & Working Conditions when Purchasing Products, Materials and Services», 2016.
- 7 Lin Lean Lim, «Employment Relationships and Working Conditions in an Ikea Rattan Supply Chain: Executive Summary», OIT, 2015.
- 8 Pentand Brands, «Homeworking Policy», 2018.
- 9 HWW, «Better Wages for Homeworkers in Tamil Nadu Footwear Chains», 2019.
- 10 Para acceder a las orientaciones y otros recursos de la ETI sobre el trabajo a domicilio, véase ETI, «Homeworker Project Resource Downloads».
- 11 ILO, *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*, 2019.
- 12 Entre otras, HomeNet South Asia (<https://hnsa.org.in/>), HomeNet South-East Asia (<https://homenetsea.wordpress.com/>) y HomeNet Eastern Europe and Central Asia (<https://hneeca.com/homenet-eastern-europe-and-central-asia/>).
- 13 CEACR, «Bulgaria, Direct Request, Convention No. 177», 2015; y CEACR, «Bulgaria, Observación, Convenio núm. 177», 2019.
- 14 CSI, «List of Affiliated Organisations», 2019.
- 15 Annie Delaney *et al.*, *Homeworking Women: A Gender Justice Perspective* (Routledge, 2019).
- 16 IndustriALL, «PROFILE: Fighting Forward: Home-based Women workers Organize in Pakistan», 2019.
- 17 India, Departamento de Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Sindh, «Notification», 2019.
- 18 Amelita King-Dejardin, «Homeworking: Bad Job? Good Job?», estudio encargado por la OIT, 2019.
- 19 Sobre la iniciativa de HNT, véase OIT, *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal*; y Martha A. Chen y Shalini Sinha, «Home-based Workers and Cities», *Environment and Urbanization* 28, núm. 2 (2016).
- 20 Homenet Thailand, informe inédito, 25.
- 21 Sobre esta inclusión, véase el capítulo 2.
- 22 Akosua K. Darkwah y Dzodzi Tsikata, «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration», estudio encargado por la OIT (2020), 29.

- 23 CEPAL y OIT, *The Future of Work in Latin America and the Caribbean: Old and New Forms of Employment and Challenges for Labour Regulation*, Employment Situation in Latin America and the Caribbean, num. 2, 2019.
- 24 CEPAL y OIT.
- 25 HWW, «Can You Help Provide Emergency Food for Migrant Homeworkers in Tirupur?», 22 de mayo de 2020.
- 26 Saniye Dedeoğlu, «Homeworkers in Turkey: Home Bounded – Global Outreach», study commissioned by the ILO, 2019.
- 27 Fair Crowd Work, «The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work», 2017.
- 28 DigitalplatformObservatory.org, «YouTubers Union and IG Metall 'Fairtube' Campaign», julio de 2019.
- 29 Maria Lina V. Marcos, «MBMPC Profile», nota del gerente de la Cooperativa Polivalente de Fabricantes de Bolsos de Mariveles; y folleto de la Cooperativa Polivalente de Fabricantes de Bolsos de Mariveles, inédito; citado en King-Dejardin.
- 30 OIT, «MAMPU – Access to Employment and Decent Work for Women», Project Brief, 2015.
- 31 OIT, *Towards a Better Understanding of the Role of Cooperatives in the Ready-made Garment Supply Chain, Cooperatives and the World of Work* No. 11, 2019.
- 32 OIT, *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*, 2020.
- 33 APINDO y OIT, «Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers», 2013.
- 34 OIT, *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*, 2020.
- 35 OIE, *Orientaciones de la OIE sobre el teletrabajo en tiempos del COVID-19*, Ginebra, marzo de 2020.
- 36 HWW, «The Union of Embroiderers»; la actividad de las bordadoras a domicilio está regulada por el Decreto Legislativo Regional núm. 12/93/M, de 23 de julio de 1993, modificado.
- 37 HWW, «Fair Wear Campaign and the Homeworkers' Code of Practice»; sobre el repertorio de recomendaciones prácticas para los trabajadores a domicilio, véase la sección 11 del capítulo 7.
- 38 Susan Hayter y Jelle Visser, eds., *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (OIT, 2018), 1.
- 39 Art. 28 de la Ley de Relaciones de Trabajo. Sin embargo, estas disposiciones, introducidas en virtud de una modificación de la Ley aprobada en 2002, no parecen haber tenido ningún efecto, ya que «es probable que pocos consejos de negociación tengan la capacidad de prestar servicios de apoyo y de extender su vigilancia de los acuerdos a la economía informal»; véase Hayter y Visser, 151.
- 40 Crowdsourcing-code.com, «Code of Conduct: Paid Crowdsourcing for the Better: Guideline for a Prosperous and Fair Cooperation between Companies, Clients and Crowdworkers».
- 41 OIT, *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*, 2020.
- 42 Véase German Crowdsourcing Association y IGMetall, «Crowdsourcing Code of Conduct - Ombuds Office».
- 43 Shelley Marshall, «Global Best Practice in Design, Implementation and Enforcement of Homeworker Protections», inédito.
- 44 OIT, «COVID-19: Orientaciones para la recolección de datos de las estadísticas del trabajo», nota técnica, 19 de mayo de 2020.
- 45 Creative Commons, «Sobre las licencias».
- 46 Sangheon Lee y Deirdre McCann, «Regulatory Indeterminacy and Protection in Contemporary Labour Markets: Innovation in Research and Policy», en *Creative Labour Regulation: Indeterminacy and Protection in an Uncertain World*, editado por Deirdre McCann, Sangheon Lee, Patrick Belser, Colin Fenwick, John Howe y Malte Luebker (Palgrave Macmillan y OIT, 2014), 3-32.

- 47 Naj Ghosheh, «New Light on an Old Issue: Piece Rate Systems in the World of Work», de próxima publicación.
- 48 ETI, «Setting Fair Piece Rates for Homeworkers: Key Principles and Possible Approaches», 2013.
- 49 OIT, *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*, 2020.
- 50 Tsuyoshi Kawakami, Sara Aphorn y Yuka Ujita, *Work Improvement for Safe Home: Action Manual for Improving Safety, Health and Working Conditions of Home Workers* (OIT, 2006).
- 51 Para ampliar la información sobre cómo se ha utilizado la lista de control WISH, véase «Home as Workplace: Health and Safety for Informal Economy Workers», YouTube, 10 de abril de 2020.
- 52 Eurofound, *Telework and ICT-based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age*, 2020.
- 53 OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2020, párr. 569.
- 54 OIT, *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias 2012-2016*, 2017.
- 55 OIT, *Making Ends Meet: Bidi Workers in India Today: A Study of Four States*, Sectoral Activities Programme Working Paper, 2003.
- 56 Marshall.
- 57 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), arts. 33-35.
- 58 Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553 (2010), arts. 7-8.
- 59 Marshall.
- 60 OIT, «Orientaciones de la OIT para la Planificación Estratégica para el Cumplimiento para Inspecciones del Trabajo», Brief 2, 2017.
- 61 Véase el sitio web de Sourcemap, <https://www.sourcemap.com/>.
- 62 Véase el sitio web de BanQu, <https://banqu.co/>.
- 63 Emiratos Árabes Unidos, Ministerio de Trabajo, «Wages Protection System User Manual: Tool to Create Salary File», 2011.
- 64 OIT, *Assessment of the Wage Protection System in Qatar*, 2019.
- 65 Véase el sitio web de Worker Info Exchange, <https://workerinfoexchange.org/>.
- 66 OIT, *Protección de los datos personales de los trabajadores. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, 1997.
- 67 OIT, *Extending Social Security Coverage to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience*, 2019, sección 6.2.5.
- 68 Los servicios de guardería y la educación preescolar son conceptos diferentes, pues esta última presupone un objetivo pedagógico que puede estar o no presente en la guardería; aquí utilizamos los términos indistintamente solo porque, desde el punto de vista de las horas trabajadas por las mujeres (y por los hombres), sirven a un mismo objetivo.
- 69 UNESCO, *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2019: Migración, desplazamientos y educación: construyendo puentes, no muros*, 2019.
- 70 Orazio Attanasio, Sarah Cattan, Emla Fitzsimons, Costas Meghir y Marta Rubio-Codina, *Estimating the Production Function for Human Capital: Results from a Randomized Control Trial in Colombia*, Working Paper 20965 (NBER, 2015).
- 71 OIT, «Making Ends Meet».
- 72 «Proceedings of the Sixth ILO-DANIDA Subregional Meeting on Statistics and Social Protection of Homeworkers», noviembre de 1996.
- 73 Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova y Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (OIT, 2018).



## ► Bibliografía

- Aleksynska, Mariya, Anastasia Bastrakova, y Natalia Kharchenko. 2018. *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives*. OIT.
- Aminzade, Ronald. 1984. «Reinterpreting Capitalist Industrialization: A Study of Nineteenth-Century France». *Social History* 9 (3): 329-350.
- Anner, Mark. 2019. «Prácticas de compra predatorias en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección: tensión en las relaciones laborales en la India». *Revista Internacional del Trabajo* 138 (4): 761-787.
- Australia, Department of Employment, Education and Training. 1989. *When She Goes to Work, She Stays at Home: Women, New Technology and Home-Based Work*.
- Balakrishnan, Radhika. 2002. *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*. Kumarian Press.
- Baylina, Mireia, y Michaela Schier. 2002. «Homework in Germany and Spain: Industrial Restructuring and the Meaning of Homework for Women». *GeoJournal* 56: 295-304.
- Berg, Janine. 2021. «Contemporary Digital Homework: Old Challenges, Different Solutions?». *The Factory in the Living Room: Homebased Work and Homebased Workers, 1800-2018*, editado por Jane Barret, Indrani Mazumdar, Silke Neunsinger y Malin Nilsson. Brill.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M. Six Silberman. 2019. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra, OIT.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, y Zhichun Jenny Ying. 2015. «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment». *The Quarterly Journal of Economics* 130 (1): 165-218.
- Boris, Eileen. 1985. «Regulating Industrial Homework: The Triumph of 'Sacred Motherhood'». *The Journal of American History* 71 (4): 745-763.
- . 1994. *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*. Cambridge University Press.
- Broembsen, Marlese von. 2020. «Las personas trabajadoras textiles más vulnerables no trabajan en fábricas: Las marcas mundiales deberían protegerlas». *Blogs de WIEGO* (blog). 21 de abril. <https://www.wiego.org/blog/las-personas-trabajadoras-textiles-mas-vulnerables-no-trabajan-en-fabricas-las-marcas>.
- Chen, Martha, Jennefer Sebstad y Lesley O'Connell. 1999. «Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers». *World Development* 27 (3): 603-610.
- Choudhury, Prithwiraj, Cirrus Foroughi y Barbara Larson. 2019. «Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility». SSRN research paper.
- Covert, Bryce. 2020. «Write a Book? Sure, Work From Home. Care for a Child? Nope». *The New York Times*. 25 de junio.
- Dangler, Jamie Faricellia. 1994. *Hidden in the Home: The Role of Waged Homework in the Modern World-Economy*. State University of New York Press.
- Darkwah, Akosua, y Dzodzi Tsikata. 2020. «Home-Based Work and Homework in Ghana: An Exploration». OIT.
- Dedeoğlu, Saniye. 2019. «Homeworkers in Turkey: Home Bounded - Global Outreach». Estudio encargado por la OIT.
- Delaney, Annie, Rosaria Burchielli, Shelley Marshall y Jane Tate. 2019. *Homeworking Women: A Gender Justice Perspective*. Routledge.
- Dhamija, Jasleen. 1975. «La artesanía como fuente de empleo de las mujeres en economías rurales en desarrollo». *Revista Internacional del Trabajo* 92 (6): 515-522.
- Fan, Jiayang. 2018. «How E-Commerce Is Transforming Rural China». *The New Yorker*. 23 de julio.
- Finkin, Matthew W. 2016. «Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective». *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3): 603-618.
- Fogarty, Helen, Peter Scott y Steve Williams. 2011. «The Half-Empty Office: Dilemmas in Managing Locational Flexibility». *New Technology, Work and Employment* 26 (3): 183-195.
- Golden, Timothy D., y Allan Fromen. 2011. «Does It Matter Where Your Manager Works? Comparing Managerial Work Mode (Traditional, Telework, Virtual) across Subordinate Work Experiences and Outcomes». *Human Relations* 64 (11): 1451-1475.
- Hara, Kotaro, Abi Adams, Kristy Milland, Saiph Savage, Chris Callison-Burch y Jeffrey Bigham. 2017. «A Data-Driven Analysis of Workers' Earnings on Amazon Mechanical Turk». *ArXiv: 1712.05796*.
- Harker Martin, Brittany, y Rhiannon MacDonnell. 2012. «Is Telework Effective for Organizations? A Meta-analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes». *Management Research Review* 35 (7): 602-616.
- Hsiung, Ping-Chun. 1996. *Living Rooms as Factories. Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan*. Temple University Press.
- Huws, Ursula. 1984. *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White-Collar Work*. Low Pay Unit.
- James, Al. 2019. *Gendered Digital Work Lives: Feminising the Platform Economy?* Paper presented to Warwick Business School / Institute of Advanced Studies, Future of Work and Inequalities workshop, University of Warwick, 13 mayo.
- Jhabvala, Renana, y Jane Tate. 1996. «Out of the Shadows: Homebased Workers Organize for International Recognition». Population Council.
- Kalpana, K. 2018. «Refusing Invisibility: Women Workers in Sub-Contracted Work in a South Indian City», comunicación presentada en un congreso sobre el tema «Long-term Perspective on Home-based Work», Estocolmo.
- King-Dejardin, Amelita. 2019. «Homeworking: Bad Job? Good Job?». Estudio encargado por la OIT.
- Kucera, David, y Fernanda Bárcia de Mattos. 2020. «Automation, Employment, and Reshoring: Case Studies of the Apparel and Electronics Industries». *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41 (1).

- Landes, David S. 2003. *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*. Cambridge University Press.
- Lazerson, Mark. 1995. «A New Phoenix? Modern Putting-Out in the Modena Knitwear Industry». *Administrative Science Quarterly* 40 (1): 34-59.
- Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky, y Laura Dabbish. 2015. «Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers». En *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (ACM Press, 2015), 1603-1612.
- Lipsig Mummé, Caria. 1983. «La renaissance du travail à domicile dans les économies développées». *Sociologie du travail* 25 (3): 313-335.
- Lund-Thomsen, Peter. 2013. «Labor Agency in the Football Manufacturing Industry of Sialkot, Pakistan». *Geoforum* 44: 71-81.
- Lund-Thomsen, Peter, Khalid Nadvi, Anita Chan, Navjote Khara, y Hong Xue. 2012. «Labour in Global Value Chains: Work Conditions in Football Manufacturing in China, India and Pakistan». *Development and Change* 43 (6): 1211-1237.
- Martínez Sánchez, Ángel, Manuela Pérez Pérez, Pilar de Luis Carnicer, y María José Vela Jiménez. 2007. «Teleworking and Workplace Flexibility: A Study of Impact on Firm Performance». *Personnel Review* 36 (1): 42-64.
- Marx, Karl. 1886. *Capital: A Critique of Political Economy*, libro I. Progress Publishers.
- Mazumdar, Indrani. 2018. «Home-based Work in 21st Century India». Occasional Paper No. 64. Centre for Women's Development Studies.
- Medick, Hans. 1976. «The Proto-Industrial Family Economy: The Structural Function of Household and Family during the Transition from Peasant Society to Industrial Capitalism». *Social History* 1 (3): 291-315.
- Mendels, Franklin F. 1972. «Proto-Industrialization: The First Phase of the Industrialization Process». *The Journal of Economic History* 32 (1): 241-261.
- Messenger, Jon, ed. 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing y OIT. The ILO Future of Work series.
- Mies, Maria. 1980. *Housewives Produce for the World Market: The Lace Makers of Narsapur*. OIT.
- Mihm, Barbara. 2010. «Fast Fashion In A Flat World: Global Sourcing Strategies». *International Business & Economics Research Journal* (IBER) 9 (6).
- Noonan, Mary C., y Jennifer L. Glass. 2012. «The Hard Truth about Telecommuting». *Monthly Labor Review* 135 (6): 38-45.
- Ohno, Akihiko. 2020. «Relational Contracting for Rural Artisanal Products: The Case of the Lao Handweaving Industry». *The Developing Economies* 58 (1): 3-29.
- OIT. 2015a. «Homeworkers in Indonesia: Results from the Homeworker Mapping Study in North Sumatra, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java and Banten».
- . 2015b. «Indonesia: Homework and Enterprises - Survey Findings».
- . 2015c. «Indonesia: Homeworkers and Intermediaries - Survey Findings».
- . 2017. «Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results». INWORK Issue Brief No. 10, junio.
- . 2018. Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. 20.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
- . 2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- . 2021. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*.
- OIT y APINDO. 2013. *Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers*.
- Paton, Elizabeth, y Milena Lazazzera. 2018. «Inside Italy's Shadow Economy». *The New York Times*. 20 de septiembre.
- Peters, Pascale, Paul E. M. Ligthart, Anne Bardoel, y Erik Poutsma. 2016. «'Fit' for Telework? Cross-Cultural Variance and Task-Control Explanations in Organizations' Formal Telework Practices». *The International Journal of Human Resource Management* 27 (21): 2582-2603.
- Prügl, Elisabeth. 1999. *The Global Construction of Gender. Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century*. Columbia University Press.
- Rose, Sonya O. 1988. «Proto-Industry, Women's Work and the Household Economy in the Transition to Industrial Capitalism». *Journal of Family History* 13 (1): 181-193.
- Rubery, Jill, y Frank Wilkinson. 1981. «Outwork and Segmented Labour Markets». En *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, editado por Frank Wilkinson. Academic Press.
- Satariano, Adam. 2020. «How My Boss Monitors Me While I Work From Home». *The New York Times*. 6 de mayo.
- Schmiechen, James A. 1984. *Sweated Industries and Sweated Labor: The London Clothing Trades, 1860-1914 - The Working Class in European History*. University of Illinois Press.
- Stephany, Fabian. 2020. «Pandemic-Proof Jobs? IT Freelancers in High Demand, Other Online Workers Facing Cuts». Sitio web de The ILabour Project. 19 de mayo.
- Tilly, Chris, Rina Agarwala, Sarah Mosoetsa, Pun Ngai, Carlos Salas, y Hina Sheikh. 2013. «Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China». United States Department of Labor.
- Toffanin, Tania. 2016. *Fabbriche invisibili: storie di donne, lavoranti a domicilio*. Verona (Italia), Ombre Corte.
- Tubaro, Paola, Antonio A. Casilli, y Marion Coville. 2020. «The Trainer, the Verifier, the Imitator: Three Ways in Which Human Platform Workers Support Artificial Intelligence». *Big Data & Society* 7(1): 1-12.
- Usborne, Simon. 2020. «End of the Office: The Quiet, Grinding Loneliness of Working from Home». *The Guardian*. 14 de julio.

## ► Agradecimientos

---

El presente informe ha sido elaborado por un equipo del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT, bajo la responsabilidad de Philippe Marcadent.

La labor técnica fue coordinada por Janine Berg, que redactó el informe junto con Martine Humblet y Sergei Soares. Florence Bonnet proporcionó las estimaciones estadísticas que se recogen en el capítulo 2 y preparó el análisis, junto con Adriana Mata-Greenwood. Tania Toffanin y Nina Trige Andersen realizaron el análisis de fondo en que se basan algunas partes del informe; Socorro Pardo Martínez y Mathias Wouters prestaron una valiosa asistencia a la investigación.

El informe se benefició enormemente de una serie de estudios de fondo realizados por Amelita King-Dejardin (Filipinas), las profesoras Akosua K. Darkwah y Dzodzi Tsikata (Universidad de Ghana), la profesora Saniye Dedeoğlu (Universidad de Mugla, Turquía) y las profesoras Angela Maria Carneiro Araújo y Bárbara Castro (Unicamp, Brasil).

También recibimos útiles orientaciones y aportaciones de las colegas de la OIT Bharti Birla y Aya Matsuura (Nueva Delhi) y Sandra Yu (Bangkok), cuya exhaustiva labor con los trabajadores a domicilio proporcionó información empírica y datos fundamentales. Gerhard Reinecke (Santiago de Chile) también realizó útiles aportaciones.

El informe se benefició enormemente de las detalladas observaciones realizadas por las profesoras Eileen Boris, de la Universidad de California en Santa Bárbara (Estados Unidos), y Elisabeth Prügl, del Graduate Institute de Ginebra, así como por Marlese von Broembsen, Joann Vanek y Marty Chen (WIEGO), Lucy Brill (HWW) y el profesor Valerio De Stefano (Osgoode Hall Law School, Toronto).

Queremos dar las gracias a los colegas de la OIT por sus útiles comentarios sobre las versiones preliminares del informe, en particular a Manuela Tomei (WORKQUALITY), Philippe Marcadent, Jon Messenger, Naj Ghosheh, Chris Land-Kazlauskas, Verena Schmidt y Felix Hadwiger (INWORK), Esteban Tromel (GED), Dorothea Hoehtker y Uma Rani Amara (RESEARCH), Christina Behrendt, Shahrashoub Razavi, Maya Stern-Plaza y Quynh Anh Nguyen (SOCPRO), Simel Esim y Heejin Ahn (COOP), Sara Elder y Arun Kumar (Bangkok), Oliver Liang (SECTOR), Anna Torriente y María Marta Travieso (NORMES), Dorothea Schmidt, Kee Beom Kim, Valeria Esquivel y los colegas del Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (del Departamento de Política de Empleo, EMPLOYMENT), Michael Frosch (STATISTICS), Javier Barbero (LABADMIN/OSH), Pawel Gmyrek (DDG/FOP), Samuel Asfaha (ACT/EMP), y a los colegas de ACTRAV.

Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a Marta Pino Moreno por la traducción, a Carlos Cuéllar por la corrección, y al equipo de producción de publicaciones (PRODOC) por el diseño, la maquetación y la producción del informe. También queremos dar las gracias al Departamento de Comunicación e Información Pública (DCOMM) de la OIT por su coordinación de la presentación del informe y la labor de difusión de sus conclusiones.



Mujeres moliendo nueces de karité en Gbanyamli, en la región norte de Ghana © C.E. Bruku | 12.8.2017.

La elaboración de las nueces de karité es una actividad económica importante para las mujeres de la comunidad de Gbanyamli, en la región norte de Ghana.

Con la propagación de la pandemia de COVID-19 en 2020, gran parte de la población ocupada mundial pasó a trabajar desde casa, como ya llevaban haciéndolo cientos de millones de trabajadores durante decenios. Aunque esta modalidad ha sido desde antiguo una característica importante del mundo del trabajo, rara vez se tiene en cuenta el hogar como lugar de trabajo en la ordenación de las instituciones que regulan el mercado laboral. El repentino aumento del trabajo a domicilio ha traído consigo la necesidad apremiante de valorar sus repercusiones, tanto para los trabajadores como para los empleadores. El presente informe tiene por objeto conocer mejor el trabajo a domicilio y proponer orientaciones sobre políticas que puedan allanar el camino hacia el trabajo decente, tanto para los antiguos como para los nuevos trabajadores a domicilio.

[ilo.org](https://ilo.org)

---

**Organización Internacional del Trabajo**  
Route des Morillons 4  
1211 Ginebra 22  
Suiza

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV