



Promoviendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) de la OIT y los derechos de los trabajadores tercerizados

Un manual para educadores y facilitadores de los trabajadores

Agradecimientos

Este manual fue escrito por Dave Spooner y editado por Celia Mather. Agradecemos especialmente al personal de WIEGO, HomeNet del Sur de Asia, la Academia de SEWA, y al GLI por la información, los consejos y la ayuda.



Mujeres en Empleo Informal:
Globalizando y Organizando (WIEGO)

www.wiego.org

Hemos recogido materiales, ideas y fotografías de:

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Homeworkers Worldwide (HWW)
Committee for Asian Women (CAW)
Development Institute for Training, Support and Education for Labour (DITSELA), Sudáfrica
International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA)

Agradecemos también a la Fundación Bill & Melinda Gates por su apoyo financiero.

Fotos en la portada: HomeNet del Sur de Asia

Marzo de 2012

Acerca del GLI

El Global Labour Institute es una organización de servicio para el movimiento laboral establecida en 1997 en Ginebra, Suiza. Su objetivo es apoyar los esfuerzos del movimiento sindical para enfrentar la globalización de la economía global y sus consecuencias políticas y económicas. Para este fin, busca reforzar los vínculos y las redes existentes entre los sindicatos y otras organizaciones civiles con intereses similares o convergentes, particularmente en defensa de los derechos humanos y democráticos y la justicia social en todos sus aspectos. Su presidente es Dan Gallin, ex secretario general de la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines).



Global Labour Institute
Avenue Wendt 12, CH-1203 Ginebra, Suiza
Tel/fax: +41 22 344 63 63
gli@iprolink.ch
www.global-labour.org

Acerca de HomeNet del Sur de Asia

HomeNet del Sur de Asia es una red regional que engloba a redes nacionales de organizaciones de trabajadores a domicilio. Actualmente, agrupa a las HomeNets de India, Sri Lanka, Pakistán, Nepal y Bangladesh, además de otras redes nacionales de la región, que proveen información y servicios a los trabajadores a domicilio de los países de la región.



HomeNet del Sur de Asia - Oficina de coordinación
3rd Floor, 318 Abhishree Complex, Opp. Star Bazaar, Satellite,
Ahmedabad 380015, India
Telephone: +91 79 269 294 73 / +91 79 269 298 73
Fax: +91 79 269 298 74
homenetsouthasia@gmail.com
www.homenetsouthasia.net



HomeNet del Sur de Asia forma parte del
Proyecto Ciudades Inclusivas:
www.inclusivecities.org/es/

Índice

Introducción.....	2
1. Acerca de los trabajadores tercerizados.....	5
Actividades: ¿Quiénes son los trabajadores tercerizados, y a qué cuestiones clave se enfrentan?	12
2. Acerca del Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio	23
Actividades: ¿Qué es, y por qué es importante?	31
3. Organizarse para obtener derechos para los trabajadores.....	41
Actividades: ¿Cómo podemos lograr mejoras en las legislaciones de nuestro país?.....	42
4. Haciendo respetar los derechos de los trabajadores tercerizados.....	61
Actividades: ¿Qué podemos hacer, y quién nos ayudará?	64
Apéndices:	
1. Declaración de Filadelfia de la OIT, 1944.....	71
2. Convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio, nº 177, 1996.....	73
3. Recomendación de la OIT sobre trabajo a domicilio, nº 184, 1996.....	77
4. Más contactos y recursos.....	83



Foto: HomeNet del Sur de Asia

“Es difícil concebir una estrategia significativa para luchar contra la pobreza sin mejorar sustancialmente las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores tercerizados. Es en el trabajo a domicilio donde están los pobres, millones de ellos. Quienes quieren que la pobreza “sea historia” harían bien en usar esos estándares como puntos de apoyo, como el Convenio sobre trabajo a domicilio, que están específicamente diseñados para lidiar con los problemas de los pobres, y particularmente de las mujeres pobres, que constituyen la vasta mayoría de los trabajadores tercerizados”.

Dan Gallin, Global Labour Institute

Introducción

El trabajo a domicilio es una parte sustancial y en rápido crecimiento de la economía mundial. Pero está caracterizado por condiciones de trabajo no reguladas, a menudo inhumanas.

El crecimiento del trabajo a domicilio es parte de la globalización económica actual que conlleva que más y más trabajadores en el mundo sean empleados de manera ocasional. Las compañías buscan trabajadores para producir a menor costo, dejando de lado sus responsabilidades como empleadores. Hacen todo lo que pueden para no pagar por la seguridad social de sus trabajadores como las licencias por maternidad o pensiones, por vacaciones pagadas, por estándares de salud y seguridad, por capacitación, etc. Emplear a trabajadores tercerizados, directamente o a través de contratistas o agentes, es una forma de hacer esto. Pero es una forma de explotación, que deja a los trabajadores en la pobreza.

Para ayudar a combatir esta explotación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es parte de las Naciones Unidas, adoptó en 1996 un nuevo Convenio para los derechos de los trabajadores tercerizados. Se llama Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, núm. 177 (o C177).

El C177 es un intento de asegurarse de que los trabajadores tercerizados de todo el mundo reciban el mismo trato que los demás trabajadores, y tengan los mismos derechos a:

- crear y unirse a organizaciones de trabajadores de su elección y participar en ellas
- protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación
- protección en materia de salud y seguridad ocupacional
- remuneración
- protección por regímenes legales de seguridad social
- protección de la maternidad
- acceso a la formación
- edad mínima para trabajar

Lamentablemente, hasta ahora muy pocos países han integrado el C177 a sus legislaciones nacionales, un proceso conocido como “ratificación”. Para mediados de 2010, cuando este manual fue escrito, solo siete países lo habían hecho: **Albania, Argentina, Bosnia Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda y Holanda.**

Presionar a los gobiernos para que ratifiquen el C177 es una manera clave de apoyar a los trabajadores tercerizados para que obtengan sus derechos y una mejor calidad de vida: para que ellos y sus familias salgan de la pobreza. Por ello se produjo este manual, a pedido de la Red de organizaciones de trabajadores a domicilio del Sur de Asia, llamada HomeNet del Sur de Asia, para alentar a más trabajadores tercerizados y sus organizaciones y aliados en todo el mundo a movilizarse para que se incluya el C177 en las legislaciones de sus países.

Después de que se hayan mejorado las legislaciones nacionales, será aún necesario mantenerse activos y vigilantes para asegurar que éstas sean implementadas correctamente. Sin embargo, el organizarse para este primer paso de “ratificación” puede ser usado como un modo de reunir a los trabajadores tercerizados, hacer crecer la conciencia y reforzar sus organizaciones, así como construir alianzas con otros aliados en el movimiento sindical, organizaciones de mujeres, organizaciones comunitarias, etc., para asegurarse de que los derechos de los trabajadores tercerizados sean respetados a largo plazo.

Nota para los educadores que usen este manual

Este manual ha sido diseñado para:

- ⇒ provocar y alentar la discusión sobre los trabajadores tercerizados y sus derechos como trabajadores
- ⇒ generar conciencia sobre el Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio y su importancia para los trabajadores tercerizados en cada país
- ⇒ alentar a los trabajadores tercerizados y sus aliados a lograr que el Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio sea incluido en las legislaciones nacionales de sus países
- ⇒ fomentar una organización más fuerte entre los trabajadores tercerizados, para que puedan continuar luchando por sus derechos

Este manual está orientado primeramente hacia los sindicalistas y activistas sociales que estén interesados en generar conciencia sobre el trabajo a domicilio y en apoyar los derechos de los trabajadores tercerizados.

Por supuesto, puede y debe también ser usado como un medio para generar conciencia entre los mismos trabajadores tercerizados, especialmente sobre cómo sus derechos como trabajadores están reconocidos a nivel internacional, y cómo puede esto ser usado para obtener más respeto en sus propias comunidades y países.

El manual es especialmente para quienes tienen responsabilidades en programas educativos o facilitan talleres y discusiones. Se asume que el lector tiene alguna experiencia en la educación de los trabajadores, aunque no necesariamente un entrenamiento formal.

Si está interesado en desarrollar habilidades más generales de educación o facilitación, o le interesan otros materiales educativos con relación a los trabajadores de la economía informal, por favor revise la sección **Más contactos y recursos** en el apéndice 4.



Foto: HomeNet Pakistán

Durante un encuentro de HomeNet Pakistán se discuten nuevas leyes para aumentar los derechos y el bienestar de los trabajadores tercerizados. Entre los presentes están los trabajadores a domicilio y sus organizaciones, así como funcionarios y periodistas.

Cómo usar este manual

El contenido de este manual puede ser usado como un “curso”, capítulo por capítulo. O pueden elegirse diferentes temas, dependiendo de lo que es adecuado para el propio contexto, el tiempo disponible, y la naturaleza del grupo objetivo.

Alentamos activamente a todos los facilitadores y educadores a cambiar o editar el material, para adaptarlo a sus necesidades y circunstancias locales.

El manual está organizado alrededor de cuatro temas clave o capítulos. Cada uno contiene:

Exposición informativa: puede ser usada por los facilitadores para informarse, y también como ayuda para los participantes, cuando sea relevante.

Actividades: apuntan a estimular la discusión de los participantes sobre temas particulares, y a ayudarlos a desarrollar planes de acción. Las actividades implican trabajar en grupos pequeños, asumiendo que se trabaja con un grupo de 12-20 personas. Si se trabaja con grupos más pequeños o más grandes, podría ser mejor adaptar las actividades como corresponda. Las hojas de actividades, que incluyen cuestiones para guiar la discusión, están diseñadas para ser reproducidas y distribuidas para el uso de los participantes.

Notas para los facilitadores: éstas son guías para usar cuando se planea la sesión. Incluyen sugerencias para otros recursos que podrían ser útiles. No se han puesto tiempos para cada sesión, dado que eso depende de los participantes y/o del proceso educativo en cada situación.

Acuérdese de registrar los resultados de cada discusión. Esas notas serán útiles al desarrollar un plan de acción durante la actividad final.

Si resultase útil tener estos materiales en formato Word, para poder adaptarlos a los propios requerimientos, estaremos contentos de enviar los archivos por correo electrónico. Contacto homenetsouthasia@gmail.com.

Al final del manual, el apéndice 4, **Más contactos y recursos**, provee detalles de contacto de organizaciones y redes activas en la promoción de los derechos, la organización y los medios de sustento de los trabajadores tercerizados, así como otros materiales educativos que podrían resultarle útiles.

Representantes locales de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo tiene una red de oficinas regionales, subregionales y nacionales en todo el mundo. En cada una, debería haber alguien a cargo de establecer contacto con organizaciones de trabajadores en esa área, incluyendo a quienes trabajan directamente para la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV).

Es importante que se ponga en contacto con el representante de ACTRAV en la oficina más cercana, ya que podría proveer asesoramiento valioso y apoyo técnico. También puede estar dispuesto para hacer aportes a su programa de capacitación.

Los detalles de contacto están disponibles en el sitio web de la OIT: www.ilo.org/actrav

1. Sobre los trabajadores tercerizados

El trabajo a domicilio está creciendo en todo el mundo. Es posible que hasta 100 millones de personas trabajen en sus hogares, tanto en países pobres como ricos.

La vasta mayoría de los trabajadores tercerizados son mujeres, que cargan con el doble peso de realizar trabajos remunerados y trabajos de cuidado no remunerados en su hogar.

Los diferentes tipos de trabajadores a domicilio

Hay diferentes tipos de relaciones de empleo bajo las cuales se trabaja en el hogar. Ellos son:

- **Trabajadores tercerizados contratados por terceros**, también conocidos como trabajadores “dependientes” o “tercerizados industriales”: hacen trabajo remunerado para compañías o intermediarios/contratistas/agentes, generalmente a destajo.
- **Trabajadores a domicilio autónomos**, también conocidos como trabajadores “por cuenta propia”: trabajan para ellos mismos, produciendo bienes y servicios en sus casas, que luego venden a otros, por ejemplo en mercados locales.
- **Empleados directos de una compañía**: puede que trabajen en casa, pero tienen un contrato de trabajo con un empleador.

¿Por qué es importante conocer la diferencia?

Saber cómo distinguir entre diferentes tipos de trabajadores a domicilio es vital para construir una campaña exitosa para que más países adopten (o “ratifiquen”) el Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, C177.

Esto se debe a que este Convenio de la OIT se aplica solamente a quienes son trabajadores tercerizados, que son contratados por otros.

Si los activistas y organizaciones no lo tienen claro, esto podría socavar seriamente la campaña por la ratificación.

Trabajadores a domicilio / Trabajadores del hogar

Hay a menudo confusión entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores del hogar.

La distinción crucial es que los trabajadores a domicilio trabajan en sus propios hogares, mientras que los trabajadores del hogar lo hacen en los hogares de otros.

En muchos sectores

El trabajo a domicilio existe en un amplio rango de sectores. Hay trabajadores que brindan servicios como la reparación de calzado o el cuidado de niños en el propio hogar. Muchos trabajan en artesanías. Otros, realizan trabajo manufacturero o de ensamblaje, especialmente con tejidos, prendas, joyería, aparatos electrónicos y muchos otros tipos de bienes de consumo. Algunos hacen trabajos de oficina como procesamiento de datos o facturaciones.

Con el desarrollo de complejas cadenas globales de suministro durante el último medio siglo, el trabajo a domicilio ha crecido enormemente. El crecimiento del trabajo tercerizado, especialmente en la manufactura, puede vincularse a la lógica de la competencia global, que desplazó al grueso de las manufacturas primero de los países desarrollados hacia aquellos en vías de desarrollo, y luego de las fábricas hacia las casas de los trabajadores, a medida que los empleadores reducían sus costos al trasladar sus responsabilidades de renta, electricidad, equipamiento y otros costos de producción a los trabajadores.

Más mujeres que hombres

Es más probable que una mujer trabaje principalmente en el hogar que un hombre.

En algunas comunidades, las mujeres trabajan en sus casas porque les resulta más fácil combinar sus actividades de ganancia de ingresos con el cuidado de sus hijos, la cocina y otras actividades domésticas.

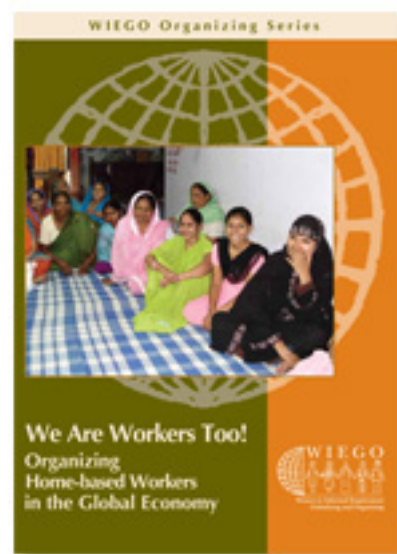
En otras, las mujeres trabajan en casa porque la visión general es que no deberían abandonarla para ir al trabajo.

Las mujeres tienden mucho más a ser trabajadoras tercerizadas que trabajan para otros, que trabajadoras autónomas que producen bienes o servicios que venden ellas mismas.

Y entre los trabajadores tercerizados, es más probable que las mujeres realicen trabajos mal pagos que los hombres (ver más en la página 8).

Para más información

'We are workers too! Organizing home-based workers in the global economy', por Celia Mather, WIEGO, 2010: <http://wiego.org/wiego/we-are-workers-too>



¿Cuántos trabajadores a domicilio hay?

Dado que tiene lugar detrás de las puertas de los hogares, el trabajo a domicilio es uno de los tipos de empleo más invisibles, por lo que es muy difícil cuantificarlo. Pocos países cuentan con estadísticas sobre el trabajo a domicilio.

Las estimaciones disponibles sugieren que, en muchos países en desarrollo, más del 10% de la mano de obra no agrícola labora a domicilio. En los sectores de indumentaria y textil, llega a implicar entre el 25% y el 60% del total de trabajadores.

El trabajo a domicilio parece ser menos habitual en las regiones desarrolladas. Un estudio sobre los países europeos mostró que solo el 5% de los trabajadores pasa la mayor parte de sus horas de trabajo en su hogar.

De los aproximadamente 100 millones de trabajadores a domicilio que existen en el mundo, más de la mitad se encuentran en el sudeste asiático, y el 80% son mujeres.

Trabajadores a domicilio en catorce países en desarrollo			
País	número de trabajadores a domicilio	% de la mano de obra no agrícola	Mujeres como % del total
Trabajadores tercerizados solamente			
Chile (1997)	79,740	2	82
Filipinas (1993-5)	2,025,017	14	79
Tailandia (1999)	311,790	2	80
Autónomos solamente			
Brasil (1995)	2,700,000	5	79
Costa Rica (1997)	48,565	5	4
Marruecos (1982)	128,237	4	79
Perú (1993)	128,700	5	35
Ambas categorías			
Benin (2002)	595,544	66	74
Guatemala (2000)	721,506	26	77
India (1999-2000)	23,496,800	17	44
Kenia (1999)	777,100	15	35
México (1995)	5,358,331	17	43
Túnez (1997)	211,336	11	38
Venezuela (1997)	1,385,241	18	63

Fuente: *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, OIT, 2002, p. 47.

Para más información

Martha Chen, Jennefer Sebstad y Lesley O'Connell, "Counting the Invisible Workforce: the Case of Homebased Workers", *World Development*, Vol.27, No. 3, 1999.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores tercerizados

Muy mal pagados

Las mujeres que realizan trabajos manuales a domicilio están entre los trabajadores peor pagados del mundo. Pero incluso trabajadoras muy calificadas, como por ejemplo las bordadoras, pueden recibir salarios demasiado bajos por su trabajo. Las capacidades de las mujeres son a menudo menos valoradas que las de los hombres, y los empleadores se aprovechan de esta situación.

Casi universalmente, en todos los tipos de economía, los trabajadores a domicilio reciben salarios mucho más bajos que otros trabajadores. A menudo reciben menos de lo estipulado por el salario mínimo, incluso en países desarrollados, y sin importar cuan calificados estén.

La Academia de SEWA, en **India**, descubrió que el 85% de los trabajadores a domicilio en 14 oficios ganaban 50% menos de lo que corresponde a la tasa oficial de pobreza. (SEWA es la Asociación de Mujeres Autoempleadas.)

El Sindicato de Mujeres Autoempleadas (SEWU, por su sigla en inglés) en **Sudáfrica**, descubrió que el 65% de las mujeres que trabajan a domicilio ganaban menos que el salario mínimo cada semana.

En **Australia**, el Sindicato del Textil, Vestido y Calzado descubrió que los “outworkers” (tal como los llaman allí) que suelen trabajar entre 12 y 18 horas por día, 7 días a la semana, ganan solo un tercio de la tarifa de pago estándar.

Generalmente remunerados a destajo, los trabajadores tercerizados suelen recibir menos del 10% del precio final de lo que producen. Por lo general, se acerca más al 1%.

Los bajos salarios se deben más que nada a que las trabajadoras tercerizadas no son vistas ni valoradas como “trabajadores”. A menudo se considera que nada más ganan un dinero extra, aun cuando en realidad lo que ganan es esencial para el medio de sustento de sus familias.

Además de ganar tan poco por su trabajo, los trabajadores tercerizados deben pagar muchos costos de producción, como la electricidad y el equipo.

Escaso acceso a prestaciones de seguridad social

La mayoría de los países en desarrollo tienen sistemas de seguridad social endebles. Aun así, muchos trabajadores del sector formal tienen ciertas protecciones bajo leyes específicas. En cambio, los trabajadores tercerizados por lo general no gozan de ningún tipo de prestación de seguridad social, como seguro médico, guarderías para niños, licencia por maternidad, o pensiones de jubilación.

O, incluso si los trabajadores tercerizados están en teoría protegidos, muchos de ellos tienen poco conocimiento de, o acceso a, esos servicios.

Incluso en los países desarrollados, los trabajadores tercerizados tienden a estar excluidos de las prestaciones y la protección social. Esto se debe a que están a menudo clasificados oficialmente como “autónomos” en lugar de “empleados”. O a que lo que ganan los excluye de las prestaciones sociales. O a que les parece difícil buscar ayuda por barreras lingüísticas, educativas o legales.

Trabajando al final de complejas cadenas de suministro

Los trabajadores tercerizados están a menudo trabajando en la parte inferior de cadenas de suministro muy complejas. Las grandes compañías tercerizan ciertos trabajos, en vez de hacerlo ellas mismas. Y esos terceros, a menudo tercerizan de vuelta la misma labor. Así, puede haber varios niveles de tercerización hasta llegar finalmente a los trabajadores tercerizados.

Cada uno de los contratistas, o agentes, o intermediarios, obtiene su tajada y reduce el monto que realmente llega desde la cima de la cadena hasta los trabajadores tercerizados.

Los arreglos son a menudo informales. El trabajo puede ser sacado de la fábrica por supervisores o por trabajadores, tal vez hacia pequeños talleres en sus comunidades, y de ahí a trabajadores tercerizados.

Puede haber muchos diferentes intermediarios, todos ellos con diferentes contratos entre ellos, que es difícil que los trabajadores tercerizados y sus aliados puedan descubrir quién es o debería ser el empleador responsable del pago y las condiciones de trabajo.

A menudo, los trabajadores a domicilio parecen simplemente contratistas más independientes de la misma cadena. Sin embargo, en realidad están en una relación de empleador-empleado, camuflada por un complejo entramado de agentes, comerciantes y contratistas que manejan el trabajo. De este modo, su empleo se convierte en un empleo no regulado, dejándolos en condiciones de suma vulnerabilidad.

Trabajo irregular e inseguro

Algunos piensan que el trabajo a domicilio beneficia a todos los involucrados debido a su "flexibilidad". Superficialmente, pareciera que los trabajadores tercerizados pueden elegir cuándo y cómo trabajar, acomodando el trabajo en torno a sus demás compromisos como el cuidado de su familia. Mientras tanto, los empleadores se benefician de una fuerza de trabajo a la que se puede dar trabajo cuando lo hay, y que se puede despedir cuando no lo hay.

Sin embargo, demasiado a menudo esta flexibilidad va en un solo sentido. Cuando hay una demanda repentina, los empleadores pueden contar con que los trabajadores tercerizados laboren durante largas jornadas con poca antelación. Pero no tienen que pagarles a sus trabajadores tercerizados cuando no hay trabajo que hacer.

Para los trabajadores tercerizados, esto significa que su trabajo es irregular. Hay períodos de nula, o escasa, remuneración, y luego otros de frenéticas y largas jornadas de trabajo, cuando un pedido debe hacerse a las apuradas.

Los trabajadores tercerizados tienen muy poca seguridad en materia de ingresos. Los pedidos pueden ser súbitamente cancelados, los productos finales rechazados por los contratistas, y los pagos demorados durante meses. Las compañías que los emplean pueden mudar sus tareas a otras comunidades, regiones, o incluso a otros países.

Cuando no hay trabajo tercerizado industrial, muchos trabajadores tercerizados deben realizar otros tipos de trabajo a domicilio, para completar sus ingresos. Éstos son, a menudo, trabajos autónomos, como, por ejemplo, preparar comida para venderla en el mercado local.

Difíciles condiciones de vida

Dado que la mayoría de los trabajadores tercerizados son pobres, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, el trabajo y la familia coexisten en ambientes de hacinamiento.

“Una vez que entramos a sus barrios, pudimos encontrar siempre a los trabajadores: sus casas son tan pequeñas, que tienen que poner las máquinas en la vereda.”

Organizador de SEWA, Ahmedabad, India.

Así como falta el espacio, en muchas de esas casas hay falta de luz adecuada u otras instalaciones. En muchas situaciones, son vulnerables al fuego, robo y a desastres tanto naturales como civiles.

Trabajar en casa también acarrea problemas de salud y seguridad, afectando tanto a los trabajadores como a sus familias. Se han registrado muchos problemas relacionados a procesos y productos químicos peligrosos, polvos dañinos, etc.

Como muchas de las trabajadoras a domicilio no son dueñas de sus casas, corren el peligro de ser “puestas en la calle” a pedido de sus maridos, suegros, propietarios o gobiernos locales.

Vulnerables al acoso

Las trabajadoras tercerizadas, al estar aisladas en sus casas, son vulnerables al acoso y la discriminación, que pueden venir de sus maridos u otros miembros de la familia que comparten ese hogar. Pero también pueden estar expuestas a las demandas de los intermediarios y agentes de los empleadores. Aun cuando haya familiares que las apoyen, al ser ellos también pobres, pueden no tener el poder suficiente para confrontar a intermediarios y agentes abusivos.

Foto: WIEGO



Al trabajar en el hogar, muchas veces puede faltar espacio o luz, y puede haber riesgos para la salud y la seguridad de los niños y otros miembros de la familia.

Aislados, y en consecuencia, mal organizados

Al trabajar en sus casas, la mayoría de los trabajadores tercerizados están aislados. A diferencia de quienes trabajan en fábricas u oficinas, tienen muy pocas oportunidades de construir lazos con sus colegas. A pesar de la explotación y la discriminación que sufren, es mucho más difícil para un trabajador tercerizado que para cualquier otro trabajador poder informarse sobre sus derechos o acceder a apoyo, especialmente mediante la afiliación a un sindicato u otras organizaciones de trabajadores.

Los trabajadores tercerizados son también mayormente “invisibles” para la sociedad en general, porque su trabajo se realiza detrás de puertas cerradas. Trabajan “informalmente” y por ello no son reconocidos en las estadísticas o encuestas oficiales sobre el trabajo. Esto significa que los gobiernos, así como los proveedores y vendedores, ignoran a menudo los problemas que enfrentan los trabajadores tercerizados, y no logran dar los pasos necesarios para protegerlos.

Eso también implica que el valor del trabajo de los trabajadores tercerizados no se aprecia adecuadamente: se subestima su contribución a la economía. Los miembros de la familia, e incluso los trabajadores tercerizados mismos, desdeñan su labor como algo que no es “trabajo real”, a pesar de las habilidades, el tiempo y el esfuerzo que implica.

Aislados y a menudo enmarañados en complejas redes de contratistas y subcontratistas, los trabajadores a domicilio enfrentan desafíos significativos a la hora de organizarse colectivamente.

A pesar de ello, las organizaciones de trabajadores a domicilio de varios países han logrado victorias importantes, incluyendo la aplicación del salario mínimo y el acceso a la seguridad social y a los programas de salud.

Para más información

'We are workers too! Organizing home-based workers in the global economy', Celia Mather, WIEGO, 2010: <http://wiego.org/wiego/we-are-workers-too>

'Informal Workers in Focus: Home-Based Workers', WIEGO, 2008: <http://wiego.org/resources/informal-workers-focus-home-based-workers>

'Out of the Shadows: Homebased workers organize for international recognition', Renana Jhabvala y Jane Tate, SEEDS, No. 18, 1996: <http://wiego.org/publications/out-shadows-homebased-workers-organize-international-recognition>

'Women and Men in the Informal Economy – A statistical picture', ILO, 2002: <http://wiego.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-picture-2nd-edition>

'Garment Industry Supply Chains – A resource for worker education and solidarity', Celia Mather, Women Working Worldwide, 2004: http://www.women-ww.org/documents/www_education_pack.pdf

Actividad 1 ¿Quién es un trabajador tercerizado?

Notas para el facilitador

Para fines de organización y campaña, es importante poder distinguir entre los **diferentes tipos de trabajadores a domicilio** (ver pág. 5).

Así que esta actividad busca ayudar a los activistas a saber cómo identificar los diferentes tipos de trabajador a domicilio.

Haciendo uso de la guía “Quién es un trabajador tercerizado: historias de trabajadores”, pídale a los participantes, reunidos en grupos pequeños, que las lean una por una y discutan las preguntas sugeridas.

Cuando hayan finalizado su discusión, reúna nuevamente al grupo entero.

Dele a cada participante una copia de la tabla de “Cómo diferenciar a los trabajadores autónomos, tercerizados y empleados” (ver pág. 15), o proyéctela en la sala.

Pida a cada grupo que comente su discusión, tal vez abordando sucesivamente las historias de trabajadores.

Usando la tabla, pida a los grupos que decidan si los trabajadores en discusión son autónomos, tercerizados o empleados; o tal vez alguna categoría que caiga en algún punto intermedio.

La página 15 ofrece el razonamiento para decidir qué categoría se aplica a cada trabajador.

Recuerde a los participantes la razón por la que es importante conocer estas diferentes identidades: fines de organización, campañas, especialmente relacionados al Convenio de la OIT que otorga derechos a los trabajadores tercerizados (ver sección 2).

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Actividad 1	¿Quién es un trabajador tercerizado? Guía
Objetivos	<p>Ayudarnos a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. entender quiénes son trabajadores tercerizados 2. considerar las diferentes formas de trabajo a domicilio.
Introducción	<p>Tradicionalmente, todos los trabajadores son considerados o empleados remunerados o autónomos. Pero las relaciones de trabajo son más complicadas, y muchos trabajadores no entran en esas categorías simples. Más bien, caen en una zona gris entre empleados y autónomos, en la que entran los trabajadores tercerizados.</p>
Tarea	<p>Trabajando en grupos pequeños, use las historias de “Quién es un trabajador tercerizado: historias de trabajadores”. Léalas y discuta si se trata o no de trabajadores tercerizados, usando las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ ¿Qué tipo de contrato tiene? <ul style="list-style-type: none"> a. De venta b. De empleo ⇒ ¿Quién es la contraparte de su contrato? <ul style="list-style-type: none"> c. Él/ella mismo/a d. Un empleado e. Un intermediario (p. ej. agencia, subcontratista) ⇒ ¿Cómo gana dinero? <ul style="list-style-type: none"> f. Vendiendo bienes o servicios g. Por su trabajo: pagado por tiempo h. Por su trabajo: a destajo ⇒ ¿Quién proporciona los medios de producción (herramientas, equipos, etc.)? <ul style="list-style-type: none"> i. El trabajador/la trabajadora j. El empleador ⇒ ¿Quién proporciona el espacio de trabajo? <ul style="list-style-type: none"> k. El trabajador/la trabajadora l. El empleador ⇒ ¿Quién lo supervisa? <ul style="list-style-type: none"> m. El trabajador/la trabajadora se supervisa a sí mismo/a n. Supervisión indirecta (p. ej. un subcontratista) o. Un empleador <p>Por favor elija a alguien que comente el resultado en el plenario.</p>

Actividad 1 ¿Quién es un trabajador tercerizado? – Historias de trabajadores

Guía

Julie vive en Inglaterra. Vio un anuncio en un negocio que decía “se buscan tejedoras manuales”, y respondió. Una mujer fue a su casa y le dio modelos y lana. Esta agente suele darles trabajo a 20-30 mujeres de la zona. Una gran empresa de venta por correo vende los sweaters y chaquetas que tejen estas mujeres. Muy pronto, Julie estaba trabajando tanto como 30 horas por semana, pero un día la agente le dijo que sus prendas tenían una talla equivocada, y se rehusó a pagarle. Julie estaba segura de que era solo una excusa, ya que su trabajo siempre había estado bien antes, pero no podía hacer mucho: no tenía ningún contrato firmado, y no había nadie con quien pudiera quejarse.

Lilay teje sawali, o sea hojas de palmera, para un subcontratista en su pueblo en Filipinas. Compra hojas de palmera y bambúes a un granjero local. Con cuchillos filosos, el bambú se corta en largas tiras, y Lilay teje tapetes rectangulares de acuerdo con las especificaciones que le da un subcontratista. Pero a veces el subcontratista se niega a pagarle, diciendo que los tapetes no tienen la calidad requerida (llevándoselos de todas formas). Entonces Lilay pierde no solo sus ingresos de la tejeduría, sino también su inversión en la materia prima. Pero no hay nada que pueda hacer, necesita el trabajo.

Sophie Lamani vive en una choza en un asentamiento en la periferia de Durban, Sudáfrica, con sus dos nietos. Cada día, apenas los nietos se van a la escuela y la casa está limpia, se pone a tejer. Hace ropa, y cada fin de semana coloca un puesto para venderla en la terminal de autobuses. Una vez por año, viaja a Transkei (su pueblo natal), para vender su mercancía allí. La Sra. Lamani no tiene problemas para vender lo que produce, su problema es que no siempre tiene el dinero suficiente para comprar las telas.

Joy vive en una ciudad minera en el norte de Zambia. Su marido era minero del cobre, pero lo despidieron hace algunos años cuando cerró la mina. Así que Joy se vio forzada a buscar trabajo para mantener a la familia. Su amiga Charity había empezado un negocio propio en el fondo de su casa, criando gallinas. Le preguntó a Joy si le ayudaría cuidando a las gallinas mientras ella las vendía en el mercado local. Joy aceptó, y va a casa de Charity todos los días, mientras ella está en el mercado. Cada noche, cuando Charity vuelve a casa, le paga a Joy una proporción de sus ganancias a cambio del cuidado de las gallinas.

Vivek trabaja para una agencia de tecnología de información en India, y se especializa en diseño y mantenimiento de sitios web para clientes europeos y norteamericanos. Las horas de trabajo pueden ser impredecibles, dependiendo del número de contratos que haya, y dadas las diferencias horarias, frecuentemente debe trabajar de noche. Comparte un escritorio en una enorme oficina abierta, alquilada por su empleador, pero a menudo debe trabajar desde casa, con una laptop que le provee la agencia. Esto sucede especialmente cuando una fecha de entrega demanda trabajo nocturno, o cuando no hay suficiente espacio en la oficina.

Algunas de estas historias son adaptaciones de ‘Out of the Shadows: Home-based Workers Organize for International Recognition’, Renana Jhabvala y Jane Tate, 1996: <http://wiego.org/publications/out-shadows-homebased-workers-organize-international-recognition>

Actividad 2 ¿Quién es un trabajador tercerizado? – Historias de trabajadores

Guía

¿Quién es un trabajador tercerizado?

*- Cómo diferenciar entre trabajadores autónomos,
tercerizados y empleados*

Características	Autónomo	Tercerizado	Empleado
Contrato	De venta	De empleo	De empleo
Contrato con	Sí mismo/a	Empleado/intermediario	Empleador
Ingresos	Venta de bienes/ servicios	Por el trabajo hecho (típicamente a destajo)	Por el trabajo hecho (por tiempo o a destajo)
Medios de producción	Provistos por el trabajador/la trabajadora	Provistos por el trabajador/la trabajadora	Provistos por el empleador
Lugar de trabajo	Provistos por el trabajador/la trabajadora	Provistos por el trabajador/la trabajadora	Provistos por el empleador
Supervisión	Autónoma	Indirecta, o ninguna	Directa

De: 'Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture', OIT, 2002.

Actividad 1 ¿Quién es un trabajador tercerizado?

Notas para el facilitador

¿Cómo podemos categorizar a los trabajadores de las historias?

Julie...

Tiene un contrato de trabajo, aun cuando no hay nada por escrito.
Su contrato es con la agente (la intermediaria).
Le pagan por su trabajo (a destajo).
Ella provee sus medios de producción (agujas, luz, etc.).
Ella provee su lugar de trabajo.
Está bajo supervisión indirecta (por la agente).

Julie es entonces una trabajadora tercerizada

Lilay...

Tiene un contrato de trabajo, aunque probablemente no por escrito.
Su contrato es con el subcontratista del pueblo.
Le pagan por su trabajo (a destajo).
Ella provee sus medios de producción (asumiendo que los cuchillos son suyos).
Ella provee su lugar de trabajo.
Está bajo supervisión indirecta (por el subcontratista)

Lilay es entonces una trabajadora tercerizada.

Sophie...

Tiene un contrato de venta (con la gente a la que vende ropa).
Su contrato es consigo misma, como productora de ropa.
Gana dinero a partir de las ventas.
Ella provee sus medios de producción (máquina de coser).
Ella provee su lugar de trabajo.
Se supervisa a sí misma (es autónoma).

Sophie es entonces una trabajadora a domicilio autónoma.

Joy...

Tiene un contrato de trabajo (aunque no por escrito).
Su contrato es con un empleador (su amiga Charity).
Obtiene dinero a partir de comisiones (en proporción al ingreso de Charity).
Los medios de producción son provistos por el empleador (alimento para las gallinas, etc.).
Su empleador provee el lugar de trabajo (la casa de Charity).
Es directamente supervisada, por Charity.

Joy es entonces una empleada, no una trabajadora a domicilio.

Vivek...

Tiene un contrato de trabajo.
Su contrato es con un empleador (la agencia).
Obtiene su salario de la agencia.
Los medios de producción son provistos por el empleador (la laptop).
Su lugar principal de trabajo es provisto por el empleador, aunque a veces trabaja desde casa.
Es directamente supervisado.

Vivek es un empleado, aunque a veces trabaja desde su casa.

Actividad 2 y 3 ¿Cuáles son los problemas clave que enfrentan los trabajadores tercerizados? Notas para el facilitador

Esta actividad está diseñada para alentar a los participantes a conocer mejor la situación de los trabajadores tercerizados, directamente de los trabajadores mismos.

Se sugieren dos maneras posibles de hacerlo.

Idealmente, lo mejor es organizar una visita breve a trabajadores tercerizados (**Actividad 2**), que permite a los participantes descubrir de primera mano los problemas que enfrentan. La hoja de actividades provee algunas preguntas que pueden usarse al entrevistar a los trabajadores tercerizados.

Lo mejor es dividir a los participantes en grupos de hasta 4 personas, para que la entrevista sea más agradable y menos intimidante. Sin embargo, esto dependerá de cuántos grupos de trabajadores tercerizados estén disponibles para pasar un tiempo con los participantes.

Si no es posible viajar para visitar a trabajadores tercerizados, intente invitar a trabajadores tercerizados a una sesión, y pídale a los participantes que los entrevisten, usando las mismas preguntas.

Por supuesto, arreglar esos encuentros con los trabajadores tercerizados no es siempre posible. Así que la **Actividad 3** está basada en el uso de citas de entrevistas con trabajadores tercerizados, provistas en una guía.

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Para más información

Las historias de los trabajadores han sido adaptadas de distintas fuentes, incluyendo:

- Homenet del Sur de Asia, entrevistas con trabajadores
- Boletín *We Work at Home*, Homeworkers Worldwide: www.homeworkersww.org.uk/resources/newsletters
- *Made By Women: Gender, the Global Garment Industry and the Movement for Women Workers' Rights*, Nina Ascoly y Chantal Finney, Clean Clothes Campaign, 2005: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/made-by-women.pdf>
- *Garment Industry Supply Chains – a resource for worker education and solidarity*, Celia Mather: Women Working Worldwide, 2004: http://www.women-ww.org/documents/www_education_pack.pdf

Actividad 2	¿Cuáles son las cuestiones clave a las que se enfrentan los trabajadores tercerizados? Guías
Objetivos	<p>Ayudarnos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtener un entendimiento de primera mano sobre los desafíos y problemas que enfrentan los trabajadores tercerizados.
Tarea 1	<p>El facilitador ha organizado un encuentro con un grupo de trabajadores tercerizados, para que ustedes, trabajando en <u>grupos pequeños</u>, los entrevisten utilizando las siguientes preguntas. El facilitador ya lo arregló con ellos, y ellos los están esperando.</p> <p>Asegúrense de presentarse apropiadamente, y de explicar por qué están interesados en realizar las preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo llegó a este trabajo? • ¿Puede describir un día típico? • Si debe comprar sus materiales, ¿dónde o de quién los obtiene? • ¿Trabaja solo, o hay otras personas que trabajan con Usted? • ¿Cuánto gana por mes? • ¿Cuáles son los mayores problemas que enfrenta en su trabajo? • ¿Qué ha hecho para tratar de remediar esos problemas? • ¿Ha intentado cooperar con otros trabajadores para tratar de remediar esos problemas? <p>Si tiene acceso a una cámara digital, tome fotos de los trabajadores y sus lugares de trabajo. Siempre pida permiso a los trabajadores antes de tomar las fotos.</p> <p>Por favor anote cuidadosamente las respuestas. Si alguna pregunta parece inapropiada, pase rápidamente a la próxima. Si algunas preguntas generan respuestas particularmente interesantes, no tema explorar más la cuestión.</p>
Tarea 2	<p>De vuelta en el salón, continúe trabajando con los mismos grupos pequeños.</p> <p>Elija a una persona que exponga ante el plenario.</p> <p>Refiérase a las notas, y discuta los resultados de las entrevistas. Si las hay, incluya fotos en la presentación.</p> <p>Cuando se prepare la presentación, refiérase a las preguntas marcadas en la tarea 1, pero también considere lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién podría ser la “contraparte de negociación” más importante? “Contraparte de negociación” se refiere a las organizaciones e individuos con los que los trabajadores tercerizados deben negociar si quieren mejorar sus medios de sustento, sus condiciones de trabajo y el respeto por sus derechos. • ¿Cuáles podrían ser las demandas clave de estos trabajadores en tales negociaciones? ¿Y cuáles son las cuestiones que podrían llevar a desarrollar o reforzar la acción colectiva?

Actividad 3	¿Cuáles son los problemas más importantes a los que se enfrentan los trabajadores tercerizados? Guías
Objetivos	<p>Ayudarnos a:</p> <p>entender los desafíos y problemas principales a los que se enfrentan los trabajadores tercerizados.</p>
Tarea:	<p>Trabajando en <u>grupos pequeños</u>, consideren las historias de los trabajadores de las guías A, B y C que recibieron, utilizando estas preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En su opinión, cuáles son los problemas más importantes a los que se enfrentan los trabajadores tercerizados? • ¿En su opinión, cuáles son sus demandas más importantes frente a los gobiernos? • ¿En su opinión, cuáles son sus demandas más importantes frente a los empleadores? • ¿En su opinión, cuáles son sus demandas más importantes frente a los demás trabajadores? <p>Por favor elijan a alguien que exponga ante el plenario.</p>

Actividad 3 ¿Cuáles son los problemas más importantes a los que se enfrentan los trabajadores tercerizados? – Historias de trabajadores

Guía A

Los trabajadores de alfombras “kilim”, del este de Turquía

“Más que nada hacemos “kilims” (alfombras y tapetes tejidos planos) pero a veces también bolsas, cinturones y pulseras, todo de kilim, y ocasionalmente hacemos croché o tejimos calcetines y chales.

La mayor parte de nuestro trabajo de tejido de kilim es a pedido. También hay un taller donde van a trabajar mujeres. Es un taller enorme; más de 100 mujeres trabajan allí. Podemos terminar un kilim en tres meses. Nos pagan 100 liras (alrededor de US\$ 65) por tres meses de trabajo. Deberíamos tener un seguro y un salario mínimo. El kilim es más que nada para exportación. En el pueblo, hacemos todo el proceso: preparamos la lana, hilamos y teñimos, y además tejemos.

Tenemos la habilidad para hacer muchas cosas, pero no podemos venderlas. Nuestra gente tiene hambre de ideas. Muchos de nosotros nos vemos forzados a dejar los pueblos y migrar a las ciudades. En los pueblos tenemos animales y podemos vivir. Pero cuando vamos a las ciudades, no sabemos cómo sobrevivir, y nos deprimimos mucho.”

Trabajadora textil, Mustafabad, India

“Tengo 50 años y he tenido una vida dura. Mi marido es muy pobre, y gana solo 400 rupias (US\$ 9) al mes. Yo me las arreglo lo mejor que puedo. Me levanto antes del amanecer y preparo comida que él vende en el bazar durante el día. Después del desayuno, comienzo a coser. Empecé cosiendo ropa para muñecas a 5 rupias (10¢) la docena. Para pagar los gastos del hogar, empecé a bordar y hacer vestidos de novia. En una semana hago una camisa, y gano 350 rupias (US\$ 7,50).

Tengo cuatro hijas y un hijo, y les he enseñado a todas mis hijas a bordar y coser. Ellas también ayudan con las tareas de la casa. Todas trabajamos hasta entrada la noche, haciendo encaje incrustado con gemas. Ganamos 25 rupias (50¢) por incrustar 1440 gemas.

Todas mis hijas han ido a la escuela primaria. Cuando terminaron la primaria, les enseñé a coser y bordar para que pudieran ganarse la vida independientemente. Hubo un tiempo en que mi marido se enfermó seriamente y tuve que vender la casa para pagar su tratamiento, antes de ahorrar lo suficiente para construir otra.

Mi hija menor está en séptimo grado de un colegio de habla inglesa. Mis otras hijas han decidido que educarán a la más joven, para que nunca deba hacer encaje, coser o bordar, porque ese trabajo arruina la salud de uno.”

Actividad 3 ¿Cuáles son los problemas más importantes a los que se enfrentan los trabajadores tercerizados?– Historias de trabajadores

Guía B

Zapateras, Lahore, Pakistán

“Preferimos la temporada de matrimonios, aunque el trabajo es duro y sufrimos de dolores en la espalda y los hombros por estar sentadas en mala posición durante horas. Nuestras hijas sufren también, pero el trabajo ayuda a ahorrar dinero para sus dotes. A pesar de trabajar duro, no ganamos suficiente dinero como para mantener el hogar. Queremos hacer algo diferente en el futuro. Queremos aprender a leer.”

Trabajadora textil, Australia

“Vine de China a Australia hace doce años, y tengo dos hijos. Primero trabajé en un taller clandestino, y después de tener mi segundo hijo empecé a trabajar desde casa.

En casa, el jefe sólo me da trabajo para parte de las prendas, así que no hago prendas completas. Por ello, no siempre estoy ocupada, ya que tengo que esperar que alguien termine el resto de la prenda. Solo trabajo alrededor de seis horas por día. El jefe me dio la máquina, así que no puedo recibir trabajo de otros contratistas para incrementar mi ingreso. Aun cuando la máquina me la dio mi jefe, soy yo quien debe pagar la reparación si se rompe.

Soy muy rápida cosiendo, me pagan poco, porque el precio por pieza es bajo. Normalmente gano A\$ 6 (US\$ 5,5) por hora. Cuando empecé a trabajar desde casa, ganaba en realidad entre A\$ 8 y 9 la hora, porque era rápida. El jefe estaba sorprendido de que fuera tan rápida. Así que redujo la paga para los pedidos sucesivos del mismo tipo.

Dado que mi marido gana muy poco, no es suficiente para mantener la familia. Así que debo quedarme en este trabajo. A veces el trabajo se torna denso, con pedidos grandes y urgentes, y entonces no tengo tiempo de cuidar a mis hijos como corresponde. También hay un montón de polvo de los materiales en la casa, así que mis hijos se enferman a menudo por ello.

Todo esto me enoja mucho, y quiero dejar de coser, pero no tengo chances de tener otro trabajo. Aun si puedo ganar solo A\$100 o 200 por semana, es un dinero muy importante para mi familia. Además del salario bajo, no tengo aguinaldo, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, pagos por horas extra, y no recibo ninguna compensación.”

Actividad 3 ¿Cuáles son los problemas más importantes a los que se enfrentan los trabajadores tercerizados?– Historias de trabajadores

Guía C

Alfareros, Kasur, Pakistán

“Tengo 50 años, y mi esposo tiene 63. Los dos hacemos vasijas de arcilla. Tenemos cinco hijas y un hijo. Al niño no le gusta la alfarería, y ahora tiene un trabajo como oficinista en el ejército. Nuestras hijas preferirían coser y bordar para ayudarnos con los gastos de la casa. Hago vasijas desde que tenía 10 años. Primero las hacía en casa de mis padres. Ahora trabajo en la casa de mi esposo. Ganamos 1,50 rupias (2¢) por cada vasija. Si hacemos 100 en un día, ganamos 150 rupias (US\$ 2).

Comenzamos el día al amanecer con las oraciones Fajr. Mi marido va al horno y comienza a hacer vasijas mientras yo termino las tareas de la casa; luego me uno. Estoy cansada de hacer vasijas de arcilla, pero no conozco otro trabajo. Así que me siento obligada a continuar. No solo requiere mucho trabajo, sino que el pago es muy bajo. Durante el monzón y el invierno, pasamos la noche entera preocupados por la lluvia. Si comienza a llover durante la noche, tenemos que correr al horno y juntar las vasijas, que de otro modo se disuelven en la lluvia.

No he tenido educación. Con mucha dificultad, logré ahorrar lo suficiente para construir una casa. Vendí mis joyas, gasté muy poca plata en comida, tomé un préstamo, y ahorré por otros medios. Ahora debo pagar el préstamo. Así que no importa cuánto frío haga afuera, tengo que trabajar para pagarlo.”

Trabajadora textil, India

“Mayormente me dedico al corte de hilo. Los pagos por pieza están a un nivel que se me hace imposible ganar algo así como un salario mínimo. Así que ahí entran los otros miembros de la familia, en especial las chicas. Tengo que comprar el cortador de hilo, y el hilo, si estoy haciendo ojales, y eso devora mi salario. Tengo que llevar a casa un pesado atado de ropas desde la fábrica, y luego de vuelta, subiendo muchos pisos por escalera, una vez que el trabajo está terminado. Este tiempo no es compensado.

Si llego tarde a la fábrica, o hay pocos pedidos, tal vez no obtenga nada. Pero cuando hay un pedido urgente para completar, el patrón espera que dejemos de lado todo lo demás. No considera nuestros problemas. Si no podemos completar un pedido urgente, nos grita o nos amenaza con no darnos pedidos en el futuro. Tenemos que tolerar ese comportamiento. Yo no recibo ninguna licencia o vacación, y a menudo tengo que trabajar tiempo extra en días festivos, cuando preferiría estar en casa y descansar con mi familia.

Además de todo eso, a menudo los supervisores y los obreros nos hacen comentarios “sucios”, que nos hacen sentir tratadas sin respeto. No debería haber discriminación entre obreros y trabajadores tercerizados. Nosotros somos trabajadores y debería haber un respeto igual por nuestra labor.”

2. El Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio

En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio núm.177 sobre el trabajo a domicilio. Al hacerlo, llamó a todos los países del mundo a desarrollar políticas que mejoraran las condiciones de los ciudadanos que son trabajadores tercerizados.

Fue un paso muy importante para lograr que la contribución y los derechos de los trabajadores tercerizados fueran reconocidos. Sin embargo, muy poco progreso se ha hecho desde entonces.

¿Qué es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especial de las Naciones Unidas, responsable por los estándares de empleo en el mundo. Es la única organización tripartita del mundo; es decir, están involucradas organizaciones de trabajadores y empleadores de todos los países miembros, en igualdad de condiciones, junto con los gobiernos.

Para 2010, la OIT tenía 183 países miembros.

La sede de la OIT está en Ginebra, Suiza, y tiene oficinas en distintos países y regiones.

La OIT fue fundada ya en 1919, bajo el Tratado de Versalles después de la Primera Guerra Mundial. Mayormente, se creó para responder a la extendida alarma ante la emergencia del “bolchevismo”, el activismo revolucionario entre los trabajadores, y por la necesidad urgente de afrontar la extrema explotación que transformaba a esos trabajadores en revolucionarios. Era también necesario detener a los países que pretendían obtener ventajas competitivas sobre otros bajando sus estándares sociales.

Incluso antes de que se creara la OIT, había habido esfuerzos al respecto, sobre todo por parte de los sindicatos, para lograr acuerdos internacionales sobre protección laboral. Los sindicatos reclamaban cosas como la jornada de 8 horas, medidas de protección para jóvenes y mujeres, derecho de libre asociación sindical, y amplia seguridad social. Esas demandas se vieron reflejadas en los primeros estándares internacionales, llamados Convenios de la OIT, adoptados en 1919.

Ya en ese momento los sindicatos hacían campaña para regularizar las condiciones de trabajo de los trabajadores tercerizados, pero no fue sino hasta 1996 que se adoptó el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177).

Los objetivos de la OIT

*“Todos los seres humanos,
sin distinción de raza, credo o sexo,
tienen derecho a perseguir
su bienestar material
y su desarrollo espiritual
en condiciones de libertad y dignidad y
de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”*

Esta declaración viene de la **Declaración de Filadelfia**, que fue adoptada por la OIT en 1944, justo cuando la Segunda Guerra Mundial llegaba a su fin. Fue la primera vez que una organización internacional promovió la idea de que hay un vínculo entre los derechos humanos y el desarrollo. El objetivo de la Declaración era transformar los derechos humanos y la justicia social en los principios básicos que sostuvieran el nuevo orden mundial de la posguerra. (Vea la Declaración completa en el apéndice 1.)

Dos años después, cuando la Declaración se incorporó a la Constitución de la OIT, sus ideas se convirtieron en obligaciones aún mayores para todos los gobiernos miembros.

Aún hoy, la Declaración contiene los principios clave en los que se basa el trabajo de la OIT:

- el trabajo no es una mercancía
- las libertades de expresión y asociación son esenciales para el progreso
- la pobreza es una amenaza para la humanidad y para la igualdad de oportunidades.

Foto: OIT



Firma de la “Declaración de Filadelfia” de la OIT, en la Casa Blanca, Washington, EEUU, mayo de 1944.

¿Qué hace la OIT?

“El principal objetivo de la OIT en la actualidad es promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.”

Juan Somavia, Director General de la OIT

La principal tarea de la OIT es promover lo que llama “trabajo decente”, para ayudar a mejorar los medios de sustento de los trabajadores. Es una institución clave para la lucha por la justicia social y contra la pobreza en todo el mundo.

Su principal medio para lograrlo es diseñar, adoptar y luego monitorear estándares internacionales laborales y sociales. Una vez adoptados a escala internacional, conforman luego la base de las normas legales nacionales de cada país. Son un apoyo fundamental para cualquiera que esté interesado en promover los derechos de los trabajadores, sean quienes sean y estén donde estén.

Los estándares más importantes son los **convenios de la OIT**. Son tratados internacionales vinculantes, que podrán ser ratificados (o sea transformados en legislación local) por los estados miembros.

Algunos convenios son tan altamente considerados, que se les ha dado un estatus especial como **Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo**. El ser “fundamentales” significa que se aplican a todos los trabajadores, en todas partes, sin tomar en cuenta si su gobierno esté de acuerdo o no. Son:

- el derecho de todos los trabajadores a formar y unirse a las organizaciones que elijan, llamado “libertad de asociación”
- el derecho a negociar colectivamente con sus empleadores
- eliminación del trabajo forzoso
- abolición del trabajo infantil
- eliminación de la discriminación en el empleo, la capacitación y las condiciones de trabajo
- igual remuneración para hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

La OIT también adopta **recomendaciones**. No son vinculantes para los gobiernos, pero aconsejan políticas y acciones que los gobiernos pueden tomar para ayudar a sacar a los trabajadores de la pobreza y lograr la justicia social.

Los convenios y las recomendaciones son negociados por las tres partes –gobiernos, empleadores y trabajadores– que se reúnen en junio de cada año en la **Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)**, que se desarrolla en Ginebra. Allí, los gobiernos tienen el 50% de los votos, los empleadores el 25%, y los sindicatos el 25%. Se requiere una mayoría de dos tercios para que se adopte un Convenio en la CIT.

Responsabilidad a nivel internacional

Cada convenio adoptado por la OIT debe luego ser “ratificado” por el parlamento nacional de cada país. Los estados mantienen el derecho soberano a decidir si hacerlo o no.

Si lo hacen, significa que se comprometen a incorporar los contenidos a la legislación nacional. También se obligan a responder regularmente a la OIT sobre cuán bien se está implementando la legislación.

En otras palabras, el gobierno que ratifica accede a tener una responsabilidad frente a un ente tripartito internacional. La mera adopción de políticas nacionales, aun si son consistentes con un convenio, no implica tal responsabilidad.

Normalmente, los sindicatos y otros grupos que apoyan los derechos de los trabajadores tienen que trabajar muy arduamente para persuadir a sus gobiernos de ratificar los convenios de la OIT. Dependiendo de las políticas de cada gobierno, por lo general es necesario organizar una gran campaña por la ratificación, en lugar de dejarlo solamente en manos del gobierno.

La OIT también ofrece cooperación técnica a los estados miembros, para ayudarlos a poner en práctica los convenios y las recomendaciones. También organiza un amplio rango de actividades de formación profesional, capacitación, investigación e información a través de oficinas en todo el mundo.

Pero si los sindicatos (o las asociaciones de empleadores) notan algún problema en la implementación de un convenio que ha sido ratificado, o una recomendación, pueden llevar la cuestión directamente a las instancias de monitoreo de la OIT. Entre otras cosas, pueden presentar una queja formal ante la OIT.

Foto: Celia Mather



Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra

La importancia política de la OIT

En el mundo de hoy, en medio de la expansión de la globalización de los mercados y las estructuras financieras, la OIT se ha vuelto aun más significativa, en tanto institución dedicada a establecer y mantener estándares mínimos de trabajo a escala global.

La lógica del capitalismo es la de producir al costo más bajo. Las compañías tienden a situar su producción en países con bajos estándares sociales y/o laborales, o en comunidades donde la pobreza lleva a la gente a aceptar trabajo muy escasamente remunerado.

Dentro de la industria textil, por ejemplo, los trabajadores tercerizados están usualmente en el fondo de la cadena de producción, cosiendo prendas o haciendo calzado para marcas líderes, a cambio de un salario que está por debajo del mínimo necesario para vivir, y sin protección social en caso de enfermedad o maternidad, o sin plan de pensiones. Las grandes firmas, que se benefician del trabajo de los trabajadores tercerizados, a menudo eluden sus responsabilidades para con ellos, organizando el trabajo a través de intermediarios (véase sección 1).

La única respuesta a esta tendencia global de desregulación del mercado es acordar estándares internacionales y asegurarse de que se apliquen. Solo si logramos que condiciones de vida y trabajo decentes sean una obligación, nos aseguraremos de que condiciones de vida y trabajo indignas dejen de ser una ventaja competitiva y pasen a ser delitos sancionados por la ley.

Es por ello que los trabajadores tercerizados deben estar dotados de derechos que tengan no sólo fuerza moral sino también legal. El Convenio sobre el trabajo a domicilio proporciona la base para ello.

¿Quién representa a los trabajadores ante la OIT?

La OIT es la única agencia de la ONU donde trabajadores y empleadores están equitativamente representados. Los votos del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores tienen el mismo estatus.

Los trabajadores están representados ante la OIT por las centrales sindicales de cada país. En algunos países hay más de una central. Según la Constitución de la OIT, es el cuerpo “más representativo” el que ha de representar a los trabajadores de un país. También es posible que tomen turnos, si las partes involucradas están de acuerdo. En Nepal, por ejemplo, hay tres centrales sindicales diferentes, y cada una representa a los trabajadores nepaleses ante la Conferencia Internacional del Trabajo cada tres años.

Mientras tanto, cualquier sindicato puede acercarse a la OIT en cualquier momento, para buscar asesoramiento y asistencia.

Para más información

Folletos sobre la OIT pueden encontrarse en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

El texto de todos los convenios y las recomendaciones, e información sobre qué países han ratificado hasta ahora cada convenio, puede encontrarse en la base de datos NORMLEX, en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:1:0:NO::>

'The Rules of the Game: A Brief Introduction to Labour Standards', ILO, 2009: www.ilo.org/global/publications/WCMS_084165/lang-en/index.htm

Cómo se obtuvo el Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio

Los trabajadores a domicilio son parte de la fuerza de trabajo más vulnerable del mundo. La mayoría de ellos son mujeres, y por largo tiempo no fueron reconocidos como trabajadores.

La Asociación de Mujeres Autoempleadas de la India (SEWA, por su sigla en inglés), fue probablemente el primer sindicato del mundo en organizar a trabajadoras informales, incluyendo muchas trabajadoras tercerizadas. SEWA comprendió que proteger los derechos de las trabajadoras implicaba combinar el movimiento femenino con el sindical.

Los años 1975-85 fueron declarados el “Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer”, y SEWA aprovechó al vuelo la oportunidad. Establecieron contacto con la OIT e iniciaron la investigación y documentación sobre trabajadoras a domicilio en India. La investigación se hizo con trabajadoras del “bidi” (cigarrillos liados a mano), fabricantes de prendas y bordadoras, en varias partes del país. Esto mostró hasta qué punto carecían las trabajadoras tercerizadas de derechos laborales básicos por no estar incluidas en la legislación laboral. Otros proyectos similares fueron llevados a cabo por la OIT en otros países asiáticos.

SEWA comenzó también a ganar el apoyo del movimiento sindical internacional. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) fue el primer sindicato internacional en reconocer a SEWA, especialmente por sus miembros en la industria tabacalera. SEWA se afilió a la UITA en 1983.

Luego, en 1988, el International Textile, Garment and Leather Workers’ Federation (ITGLWF), junto con la International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU, que ahora es la Confederación Sindical Internacional, CSI) llamaron a establecer un estándar que garantizara derechos laborales básicos para los trabajadores tercerizados.

El Grupo de Trabajadores en la OIT hizo presión para lograr que el estándar internacional para los trabajadores tercerizados entrara en la agenda de las discusiones. El Grupo de Empleadores y algunos gobiernos estaban en contra, pero eventualmente aceptaron que un convenio para los trabajadores tercerizados podía ser negociado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1995 y la de 1996. Sin embargo, muy pronto quedó claro que esas negociaciones serían difíciles, y su resultado incierto.

Entre 1995 y 1996, hubo mucha actividad para ganar apoyo para el convenio propuesto. Se organizaron talleres en Delhi y Ahmedabad, en India, y en Bangkok, en Tailandia, por ejemplo, y se realizaron múltiples reuniones con los líderes políticos de muchos países.

El ITGLWF hizo circular guías entre sus afiliados de todo el mundo, con los puntos importantes a negociar para el Grupo de Trabajadores. Éstos incluían una definición amplia, y no limitada, del trabajo a domicilio. Los intermediarios deberían tener las mismas obligaciones que los empleadores, en caso de que un empleador directo no pudiera ser identificado. Los trabajadores tercerizados deberían aparecer en las estadísticas oficiales. Y deberían tener acceso a la seguridad social, tal como cualquier otro trabajador en una clara relación de empleo. Cualquier referencia a negociación individual, y a permitir deducciones del pago por trabajo defectuoso, debería ser eliminada.

Toda esa preparación dio frutos. Se construyó una coalición, que incluía a UITA, ITGLWF, SEWA, la federación sindical FNV de los Países Bajos, y una red en expansión de organizaciones de trabajadores a domicilio y otras organizaciones no gubernamentales (ONG) de todo el mundo, con el apoyo de la Secretaría del Grupo de Trabajadores de la OIT.

Pero el camino hacia el Convenio sobre el trabajo a domicilio fue difícil hasta el final.

El Grupo de Empleadores decidió ser obstructivo, e incluso abandonó las negociaciones. Fue la primera vez en la historia de la OIT que un grupo primero accediera a participar en una discusión en el CIT, y luego la abandonara.

Entre otras cosas, el Grupo de Empleadores argumentó que las definiciones de trabajadores tercerizados e intermediarios no eran claras. No les gustaba que los intermediarios fueran definidos como empleadores en el Convenio, y por ende responsables del cumplimiento de las obligaciones que imponen las leyes laborales. También repitieron un argumento que les gusta usar: que el Convenio generaría una burocracia innecesaria que dañaría al empresariado y de consecuencia, impediría la creación de empleo.

Contra esto, el Grupo de Trabajadores argumentó que el Convenio era flexible y no requeriría cuerpos de monitoreo adicionales. También remarcaron que la “creación de empleo” a menudo involucraba trabajo infantil y trabajo no protegido. Solo estándares internacionales ayudarían a crear trabajo que implicase remuneración y seguridad social para los trabajadores, y una más alta productividad para la economía.

El Grupo de Trabajadores fue apoyado por algunos de los representantes gubernamentales.

“(el Convenio) ayudaría a incluirlos (a los trabajadores tercerizados) en la corriente dominante del mercado laboral. (...) Si se alivia la pobreza del trabajador tercerizado y se mejora la posición de la mujer, junto con su salario, los trabajadores tercerizados tendrán los medios para mandar a sus hijos a la escuela y ya no necesitarán contar con el apoyo de sus hijos para ganar su sustento...”

El mejoramiento de las condiciones de trabajo lleva al mejoramiento en la productividad y el rendimiento en general. Al establecer un piso para estándares básicos, el Convenio protegería a los empleadores respetables de la competición destructiva del trabajo tercerizado que no cumple esos estándares. Salarios más altos mejorarían el poder de consumo, que a su vez ayudaría a expandir los mercados, estimular la inversión y crear empleo.”

Laxmi Dhar Mishra, representante del Gobierno de India, en el debate del Convenio sobre el trabajo a domicilio, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996.

Como decía el Grupo de Trabajadores, los empleadores honestos no deben tener nada en contra de estándares mínimos. Al contrario, es en su propio interés que éstos existan, porque les asegura igualdad de condiciones. Es muy difícil para un buen empleador competir con otro que utiliza mano de obra infantil, por ejemplo. Es tarea de los gobiernos asegurarse de que prácticas inhumanas de trabajo, como el trabajo infantil, forzado o socialmente desprotegido, no les den una ventaja competitiva a empleadores deshonestos.

A pesar de todos los argumentos y toda la resistencia, en 1996 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177). El resultado de la votación fue: 246 favorables, 14 contrarios, y 152 abstenciones, entre los que estaba la mayor parte de los empleadores. Fue una victoria histórica, no solo para los trabajadores tercerizados sino para todos los trabajadores.

Junto con el Convenio, se aprobó un documento más: la Recomendación No.184. Ella ofrecía una guía para los gobiernos sobre las políticas y programas de acción que ellos podían adoptar también, para mejorar la situación de los trabajadores tercerizados.

Desde que se acordó el Convenio sobre el trabajo a domicilio

Una vez acordado por el CIT, un convenio forma parte de la legislación internacional. Esto no significa en modo alguno que los estados miembros estén inmediatamente comprometidos a cumplirlo. Cada estado decide si se adhiere al convenio, es decir, si lo ratifica.

Para marzo de 2012, 16 años después de su adopción, solo ocho países habían ratificado el Convenio sobre el trabajo a domicilio: **Finlandia** (1998), **Irlanda** (1999), **Albania** (2002), los **Países Bajos** (2002), **Argentina** (2006), **Bulgaria** (2009), **Bosnia y Herzegovina** (2010) y **Macedonia** (2012).

Esto implica que estos ocho países se han comprometido a incorporar el Convenio Internacional en sus legislaciones nacionales. También se comprometen a informar a la OIT, cada dos años, sobre las medidas adoptadas para poner en funcionamiento el Convenio.

Pero son **solamente ocho de los 183** países miembros. La gran mayoría de los gobiernos del mundo están haciendo todo lo posible para desviar la vista. Así que hay mucho que hacer para lograr que más gobiernos ratifiquen el Convenio sobre el trabajo a domicilio, como se verá en la sección 3.

Para más información

El texto completo del Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio de 1996 (C177) se presenta en el apéndice 2.

El texto completo de la Recomendación de la OIT sobre el trabajo a domicilio de 1996 (R184) se presenta en el apéndice 3.

Foto: HomeNet Nepal



Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2011: en Nepal, miles de miembros de HomeNet marcharon por la igualdad de salarios para las trabajadoras tercerizadas, y para que su gobierno ratificara el Convenio 177 de la OIT.

Actividad 4 Entendiendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177)

Notas para el facilitador

Esta actividad tiene como objetivo alentar a los participantes a entender lo que realmente dice el Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio (C177), y a empezar a considerar cómo puede ser usado en la campaña por su ratificación en el propio país.

Identificar las fortalezas y debilidades del Convenio ayudará luego a construir la campaña. Además, un buen conocimiento del contenido del Convenio es esencial para cualquiera que intente negociar o hacer campaña por la ratificación frente a los gobiernos.

Dependiendo del nivel de experiencia y conocimientos previos de los participantes, podrá utilizarse esta actividad en dos modos diferentes (o elaborar su propia actividad para satisfacer necesidades específicas).

Hay dos documentos que puede consultar:

1. **Guía de la Actividad 4: Entendiendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177)** En la columna de la izquierda se presenta el texto original del C177. A la derecha, hay comentarios sobre el significado, la importancia y otras notas de interés.
2. **Apéndice 2: Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio núm. 177, 1996.** Se provee el texto original completo del C177, sin comentarios ni notas.

Opción A: *Si se trabaja con participantes con habilidad y confianza lo suficientemente altas como para trabajar directamente con el texto original del Convenio.*

- a. Divida a los participantes en pequeños grupos, si hace falta. Dele a cada participante una copia del texto original de la C177 (apéndice 2), y una copia de los objetivos y tareas de la actividad (p. 33).
- b. Deles suficiente tiempo para leer el texto a fondo y discutir entre ellos las preguntas que se presentan.
- c. Pídale a cada grupo que prepare una presentación para el grupo entero, con los resultados de las discusiones.
- d. Luego de las presentaciones, realice una discusión plenaria sobre cuáles son las fortalezas y debilidades principales del Convenio, y qué elementos posiblemente habría que destacar en una campaña por la ratificación. Consulte la **Guía de la Actividad 4 si necesita ayuda para guiar la discusión**, y repártasela a todos, ya sea al comienzo de la discusión, o como referencia al final de la actividad.

Actividad 4 Entendiendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177)

Notas para el facilitador

Opción B: *Si se trabaja con participantes que necesitan más asistencia y apoyo para leer y analizar el texto original del Convenio.*

- a. Trabaje en sesión plenaria, o en grupos, si hay suficientes facilitadores para que haya uno por grupo.
- b. Reparta a cada uno una copia de la Guía de la Actividad 4 que muestra el texto original con un comentario (pp. 34-39).
- c. Explique que la columna de la izquierda es el texto oficialmente adoptado por la OIT, y en consecuencia, escrito en el “lenguaje legal de la OIT”, y que la columna de la derecha intenta aclarar el C177 en un lenguaje más claro, junto con algunos puntos de interés.
- d. Explique que esto es para fines de consulta y para leer más cuidadosamente luego de la sesión, pero mientras tanto, destaque algunos de los elementos más importantes (ver más abajo).
- e. Inicie una discusión sobre cuáles son las más importantes fortalezas y debilidades del Convenio, y qué elementos posiblemente habría que destacar en una campaña por la ratificación.

Independientemente de la opción que elige, quizás desee enfatizar lo siguiente, resaltando las implicaciones para los trabajadores tercerizados:

Preámbulo, párrafo 3: Los derechos generales de los trabajadores ya consagrados en otros convenios de la OIT se aplican también a los trabajadores tercerizados, por ej. la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Artículo 1c: Los intermediarios (por ej. agentes) entran en la definición de “empleador”.

Artículo 3: Los gobiernos están obligados a consultar, de tanto en tanto, a los representantes de los trabajadores tercerizados.

Artículo 4: Es el artículo más importante del Convenio; establece los derechos de igualdad de los trabajadores tercerizados en relación a los demás trabajadores: nótese en particular algunas áreas específicas incluidas en esto, tales como la discriminación, la salud y seguridad, la remuneración (salario), etc.

Artículo 6: Los gobiernos están obligados a incluir el trabajo tercerizado en las estadísticas laborales nacionales, y esto puede proporcionar evidencia valiosa para usar en futuras negociaciones colectivas y el desarrollo de políticas.

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Actividad 4	Entendiendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177)	Guía
Objetivos	<p>Ayudarnos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comprender qué contiene el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) • discutir sus fortalezas y debilidades • empezar a pensar cómo usarlo para construir una sólida campaña para que el Convenio sea incorporado a la legislación local 	
Tarea:	<p>Trabajando en grupos pequeños, considere el texto del Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio y las notas adjuntas que explican su contenido. Tenga en cuenta estas preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué partes del Convenio, si fuera ratificado en su país, serían de mayor beneficio para los trabajadores? • ¿Cuáles cree que son las mayores debilidades? • ¿Qué elementos del Convenio serían más útiles para una campaña de ratificación del Convenio en su país? <p>Por favor elija a alguien que exponga ante el plenario.</p>	

Actividad 4 Entendiendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177)		Guía
Texto del C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996	Notas sobre su significado	
<p>La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:</p> <p>Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;</p>		
<p>Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio, y</p>	<p>Esto es muy importante: dice que los derechos de los trabajadores ya consagrados por otros convenios de la OIT se aplican a los trabajadores tercerizados.</p>	
<p>Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;</p>	<p>Aquí dice que los derechos existentes deberían aplicarse mejor a los trabajadores tercerizados, pero que también se necesitan nuevas normas para tomar en cuenta los problemas específicos que enfrentan los trabajadores tercerizados.</p>	
<p>Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y</p> <p>Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:</p>	<p>El Grupo de Empleadores había presionado para aprobar no un Convenio, sino solamente una Recomendación. Afortunadamente, perdieron la discusión.</p>	

<p>Artículo 1 A los efectos del presente Convenio:</p>	
<p>(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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; 	<p>El C177 define el “trabajo a domicilio” como una actividad que se realiza</p> <ul style="list-style-type: none"> • en un local elegido por el trabajador tercerizado (más que por el empleador); generalmente la casa del trabajador. • a cambio de un pago, y • “...con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador...” – o sea, que se realiza para alguien más. <p>Es importante distinguir entre trabajadores tercerizados (que trabajan en sus propias casas) y del hogar (que lo hacen en las casas de otros). Cuando se redactó esto, se estaban llevando a cabo negociaciones para un nuevo Convenio para los trabajadores del hogar (o <i>domésticos</i>), que se aprobó en 2011.</p>
<p>(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;</p>	<p>Esta cláusula distingue entre aquellos trabajadores que trabajan primariamente desde el hogar, y aquellos que ocasionalmente se llevan trabajo a casa desde su lugar habitual de empleo.</p>
<p>(c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.</p>	<p>Este párrafo es importante. Acepta que los intermediarios también entran en la definición de empleador. Esto protege a un gran número de trabajadores que reciben trabajo de agentes que, por ejemplo, traen la materia prima y luego recolectan los bienes terminados y les pagan.</p>
<p>Artículo 2 El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.</p>	
<p>Artículo 3 Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.</p>	<p>Esto también es importante. Le da a los sindicatos y las asociaciones de trabajadores la oportunidad de negociar regularmente con los gobiernos y los empleadores sobre la implementación del Convenio y las cuestiones relacionadas.</p> <p>Sin embargo, esto sólo se aplica a los gobiernos que ratificaron el Convenio.</p>

<p>Artículo 4</p> <p>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.</p> <p>2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:</p> <p>(a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;</p> <p>(b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;</p> <p>(c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>(d) la remuneración;</p> <p>(e) la protección por regímenes legales de seguridad social;</p> <p>(f) el acceso a la formación;</p> <p>(g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;</p> <p>(h) la protección de la maternidad.</p>	<p>Este es el artículo más importante del Convenio, y establece la igualdad de derechos entre los trabajadores tercerizados y los demás trabajadores.</p> <p>Reitera que las normas laborales básicas de libertad de asociación y protección contra la discriminación también se aplican a los trabajadores tercerizados.</p> <p>También destaca algunos problemas claves de especial interés para los trabajadores tercerizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad • Protección social • Acceso a capacitación • Edad mínima (para prevenir el trabajo infantil) • Derechos de maternidad
<p>Artículo 5</p> <p>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.</p>	<p>El Grupo de Empleadores intenta constantemente debilitar los Convenios (no solo el C177) introduciendo frases como “siempre que sea apropiado”, “si es posible”, “cuando sea posible”, y “consistentemente con las prácticas nacionales”. Cada intento es repelido, aunque no siempre con éxito, por el Grupo de Trabajadores.</p>
<p>Artículo 6</p> <p>Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.</p>	<p>Un grave problema para los trabajadores tercerizados es su invisibilidad. La mayoría de los gobiernos ignoran cuántos trabajadores tercerizados hay o qué producen. Así que la contribución económica que realizan los trabajadores tercerizados, y las necesidades que tienen, no entran en las estadísticas nacionales. Este artículo dice que los gobiernos deberían incluir a los trabajadores tercerizados en las estadísticas laborales, lo que constituye una referencia necesaria para la negociación colectiva y el desarrollo de políticas.</p>

<p>Artículo 7 La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.</p>	<p>La mayoría de las legislaciones en materia de salud y seguridad no considera las necesidades o el bienestar de los trabajadores tercerizados. Este artículo dice que los gobiernos deben asegurarse de que lo hagan.</p>
<p>Artículo 8 Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.</p>	<p>Este artículo intenta detectar quién es el último responsable por el empleo de los trabajadores tercerizados– empleadores o intermediarios–. Sin embargo “de conformidad con la práctica nacional” fue exitosamente insertado por el Grupo de Empleadores para debilitarlo.</p>
<p>Artículo 9 1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio. 2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.</p>	<p>Una vez que los trabajadores tercerizados están oficialmente registrados, se vuelve posible inspeccionar sus hogares, para verificar la presencia de sustancias peligrosas, los riesgos de incendios, etc. La cuestión de quién– trabajador o empleador– paga las multas por cualquier infracción a la ley queda aquí irresuelta. Pero la Recomendación adjunta sobre el trabajo a domicilio es mucho más dura sobre este tema (vea la sección 3 y el apéndice 3).</p>
<p>Artículo 10 El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.</p>	
<p>Artículo 11 Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.</p>	
<p>Artículo 12 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.</p>	<p>El Convenio debe ser ratificado por un gobierno antes de tener algún peso legal en el país. Fue ratificado por Finlandia en 1998 y por Irlanda en 1999. Así que entró en vigencia en 2000.</p>

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

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

<p>Artículo 16 Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.</p>	<p>Esta es una fórmula estándar de todos los Convenios, que podría abrir la puerta a intentos de debilitarlo, o de descartarlo completamente.</p> <p>Es importante observar que cuantas más ratificaciones obtenga un convenio, más difícil será modificarlo o descartarlo.</p>
<p>Artículo 17 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:</p> <p>(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;</p> <p>(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.</p> <p>2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.</p>	
<p>Artículo 18 Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.</p>	

Foto: WIEGO



Foto: WIEGO



En los últimos años, HomeNet Tailandia ha progresado mucho en la organización de los trabajadores a domicilio en una organización con base de miembros (vea más sobre OBM en la página 62). Uno de sus logros ha sido el de persuadir al gobierno de Tailandia a aprobar una Ley de Protección de los Trabajadores Tercerizados (en noviembre de 2010) que otorga a los trabajadores tercerizados derechos laborales legales.

3. Organizándose para obtener derechos para los trabajadores tercerizados

La obtención del Convenio sobre el trabajo a domicilio núm. 177 y la Recomendación que lo acompaña, núm. 184, nunca fue un fin en sí misma. Era un paso dentro de un largo proceso para lograr que la valiosa contribución de los trabajadores tercerizados sea reconocida, y sus derechos como trabajadores, respetados.

Luego de la adopción de un convenio a nivel internacional, siguen las actividades de organización y campaña que son generalmente necesarias para persuadir a los gobiernos de incorporarlo a las leyes nacionales, un proceso llamado “ratificación” (vea sección 2).

Incluso después de ello, se necesita continuar la acción para asegurarse de que la ley sea correctamente monitoreada e implementada. Si no, el convenio se queda solo en el papel.

Son demasiado pocos los gobiernos que han ratificado hasta ahora el Convenio sobre el trabajo a domicilio. Tal como hemos visto (pág. 30), para mediados de 2010, solo siete países lo habían hecho. Así que hay una gran necesidad de lograr que más gobiernos transformen en ley este importante Convenio.

Una vez más, sin embargo, no debiera ser este logro un fin en sí mismo. La campaña por la “ratificación” es una gran oportunidad—sobre todo para generar conciencia sobre la situación, las necesidades y la valiosa contribución económica de los trabajadores tercerizados entre los líderes políticos, sindicalistas, el público en general, etc—.

Es una oportunidad para examinar las razones por las que existe el trabajo tercerizado, quién se beneficia de su producción, quién sufre en el proceso, y qué se puede hacer para lograr una mayor justicia para los trabajadores tercerizados.

Es una oportunidad para ver a quién hay que tratar de persuadir, qué argumentos podemos usar para persuadir, y quiénes serán nuestros “aliados” en la campaña.

Pero es más que nada una oportunidad para ayudar a construir y fortalecer las organizaciones de los trabajadores tercerizados, para que puedan ser más visibles y hacer oír su voz, para defender sus propios derechos a largo plazo (vea más en la sección 4).

Incluso cuando un gobierno no ratifica finalmente el C177, habrá grandes oportunidades de hacer presión para lograr que se pongan en práctica políticas que están incluidas en él y en la Recomendación que lo acompaña. O autoridades locales y/o nacionales pueden ser alentadas a apoyar programas de acción para asistir a los trabajadores tercerizados. O los trabajadores y sus representantes pueden poner sobre la mesa elementos incluidos en el Convenio para negociar con los empleadores.

De este modo, el C177 y la R184 pueden ser usados como herramienta de negociación y campaña, para lograr mejores derechos, condiciones y medios de sustento para los trabajadores tercerizados. Ello dará vida al Convenio y la Recomendación, y hará valer la pena todos los esfuerzos realizados por los activistas durante la década de los 90 para lograr su aprobación.

Actividad 5 ¿Por qué debería ser ratificado el C177?

Notas para el facilitador

Esta actividad apunta a dotar a los participantes de argumentos positivos que puedan usar para repeler aquellos negativos de otros, y así ganar más apoyo para la ratificación del C177 por parte de su gobierno.

Muchos gobiernos hacen todo lo que pueden para evitar la ratificación de los convenios, para no tener que tomar acción, particularmente donde hay una baja valoración de los trabajadores involucrados. Los malos empleadores, que no quieren que los gobiernos intervengan para reducir la explotación, refuerzan esa posición.

No hay duda de que es difícil implementar regulaciones y llevar a cabo otros programas oficiales en el mundo del trabajo tercerizado. Sin embargo, la Actividad 4 mostró que el Convenio contiene principios básicos que son correctos y justos para los trabajadores tercerizados, y otros elementos que ayudan a crear una economía más sostenible.

Así que es una medida positiva desarrollar argumentos que puedan servir para persuadir indecisos, ya sean funcionarios, sindicalistas, empleadores y agentes, el público en general o inclusive miembros de la familia. Puede ayudar a construir confianza entre los trabajadores tercerizados y sus aliados.

Pida a los participantes que consideren las preguntas de la guía y luego las comenten con todos.

Después, analicen juntos:

- “Algunos argumentos y contraargumentos a favor de la ratificación del C177” (pág. 44)
- “Once buenas razones para la ratificación del C177” (pág. 45)

Estos documentos pueden servir también como guías para llevarse y usarlos durante la campaña por la ratificación.

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Actividad 5	¿Por qué debería ser ratificado el C177? Guía
Objetivos	<p>Ayudarnos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • estudiar los argumentos principales a favor de la ratificación del C177 • considerar posibles argumentos de quienes se oponen a la ratificación, y los contraargumentos que podemos usar contra ellos. <p>Todos los que hagan campaña por la ratificación deben compartir un entendimiento de los temas y de los argumentos a favor.</p> <p>También es importante anticiparse a los argumentos que puedan usar los otros, como empleadores o gobiernos, para rebatirlos. Incluso algunos sindicalistas necesitarán ser persuadidos de prestar su apoyo.</p>
Tarea:	<p>Usando lo aprendido en la Actividad 4, discutan entre todos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las principales razones por las que los gobiernos deberían ratificar el C177? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué argumentos podrían encontrarse en contra? ¿Qué podrían decir los empleadores? • ¿Y el gobierno? • ¿Los sindicatos? • ¿Cuales son sus contraargumentos? <p>Por favor elijan a alguien que exponga ante el plenario.</p>

Algunos argumentos y contraargumentos a favor de la ratificación del C177

Lo que otros pueden decir	Lo que podemos responder
<p>Los convenios internacionales son inútiles, no valen ni el papel sobre el que están escritos.</p>	<p>Los convenios internacionales son estándares mínimos acordados por todos los países, tanto aquellos industrializados como los que están desarrollándose. Los estándares de la OIT disponen que una vez que se ratifica un convenio, debe ser integrado a las leyes nacionales. Con lo cual el Convenio de la OIT conforma una base para la protección y seguridad legal del individuo. Expertos independientes monitorean las implementaciones nacionales de los convenios ratificados. Los sindicatos y las asociaciones de empleadores pueden recurrir directamente a los cuerpos de monitoreo fijados por las leyes internacionales.</p>
<p>Para mucha gente, el trabajo a domicilio ofrece al menos la posibilidad de un ingreso para sobrevivir. Los estándares harían más caro el trabajo a domicilio, destruyendo así puestos de trabajo y causando más miseria.</p>	<p>Los derechos laborales son derechos humanos. Cada ser humano tiene derecho a un trabajo decente en condiciones que le aseguren una vida decente. Los estándares laborales no llevan a la pobreza, al contrario, ayudan a combatirla. Oponerse a ellos es apoyar el trabajo a cualquier precio, lo que incluye por ejemplo al trabajo infantil, el trabajo forzado, y salarios por debajo del mínimo necesario para la subsistencia. A menudo, los trabajadores formales e informales son utilizados unos contra otros. Las campañas de la OIT por estándares laborales básicos y en contra de las peores formas de trabajo infantil muestran cómo estándares enraizados en las leyes internacionales pueden vincularse de modo significativo con políticas de desarrollo.</p>
<p>Todavía más obligaciones internacionales implicarán solo más burocracia. Podría gastarse mejor el dinero.</p>	<p>Es cierto que la ratificación de los convenios de la OIT implica un sistema de informes. Pero el objetivo es asegurarse de que luego de ratificar un convenio, los gobiernos lo pongan realmente en vigor. Deben informar cuánto han avanzado, y qué pasos han tomado para implementar el contenido del Convenio. Para ese fin, el gasto administrativo sirve para incitar a los gobiernos a la acción.</p>
<p>La ratificación del C177 creará una "atmósfera inamistosa" y alejará a los inversores extranjeros.</p>	<p>La implementación de lo previsto en el C177 contribuirá a una globalización más justa, a través de una más justa competencia. Investigaciones han demostrado que la existencia de leyes laborales ocupa una posición mediana entre los criterios para la inversión extranjera, mientras que un buen gobierno y una buena infraestructura son ventajas comparativas.</p>

Once buenas razones para ratificar el C177

1. Los convenios de la OIT son leyes internacionales. Luego de que un país ratifica un convenio, debe incorporar su contenido a la legislación nacional. Así, los convenios ayudan a proveer una protección legal para los trabajadores, tanto individual como colectivamente.
2. El Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio (C177) estipula la igualdad de tratamiento entre trabajadores tercerizados y los demás asalariados (art. 4.1). No es nada más que justo tratar a los trabajadores tercerizados como a los demás trabajadores.
3. El C177 exige normas mínimas laborales y de protección, para que los trabajadores tercerizados de todo el mundo no puedan ser utilizados unos contra otros. Esto ayuda a erradicar la competencia injusta entre países basada en quién puede descender más para abaratar sus costos laborales.
4. El C177 es aplicable a todos los trabajadores tercerizados, sin importar en qué sector trabajen. Les ofrece protección incluso a aquellos que están en el fondo de la cadena global de suministro.
5. El trabajo a domicilio es una parte importante de la economía informal. La ratificación del C177 implicaría que el sector se vuelva más regulado, y así lo sacaría de las sombras y haría más visible su contribución económica.
6. El trabajo a domicilio es mayormente realizado por mujeres, y sus salarios están entre los más bajos del mundo. La ratificación del C177 daría reconocimiento a este tipo de trabajo; sería un paso hacia la prevención de las peores formas de explotación; y reduciría la discriminación contra las mujeres.
7. Las estadísticas sobre trabajo tercerizado son inadecuadas. Pero otras más exactas ayudarían a los gobiernos a entender la economía que rigen, y posiblemente a tomar acciones políticas más apropiadas. El C177 llama específicamente a la inclusión de los trabajadores tercerizados en las estadísticas laborales (Artículo 6).
8. El C177 recalca el derecho de los trabajadores a establecer o unirse a las organizaciones que ellos elijan, y a participar en las actividades de dichas organizaciones (art. 4, 2a). La ratificación del C177 alentaría a los trabajadores tercerizados a organizarse y les daría la seguridad legal para hacerlo.
9. La ratificación del C177 sería un acto de solidaridad para con los trabajadores tercerizados.
10. Solo si las normas básicas y otras normas mínimas se implementan a escala mundial puede detenerse la espiral descendente de las condiciones de vida y de trabajo. La ratificación del Convenio sobre el trabajo a domicilio contribuirá a sacar más gente de la pobreza.
11. La ratificación de un convenio de la OIT implica que el gobierno debe cumplir con el sistema de informes y monitoreo de la OIT, informando sobre cuán bien se está aplicando. Eso le da a los trabajadores tercerizados y sus aliados la oportunidad de luchar por una mejor implementación de la norma.

Actividad 6 Usando la R184 como herramienta de negociación y campaña

Notas para el facilitador

El objetivo de esta actividad es identificar y priorizar las políticas clave que podrían proponerse a los gobiernos, además de la demanda por la ratificación del C177.

Pueden ser nuevas leyes, nuevas interpretaciones de las leyes, o procesos nuevos o revisados para asegurarse de que las leyes y regulaciones existentes sean mejor implementadas.

La Recomendación sobre el trabajo a domicilio de 1996 (R184) que acompaña al Convenio contiene elementos muy útiles. Los más importantes han sido plasmados en fichas (en un lenguaje simplificado) para repartir entre los participantes (vea pp. 48-51).

1. **Fichas azules:** posibles demandas de leyes, regulaciones y políticas
2. **Fichas verdes:** posibles demandas de programas de acción gubernamentales

Pida a los participantes que discutan cada carta a la vez, y luego póngalas en una pared o panel en orden de prioridad. Es importante priorizar no solo las cosas que tienen impacto de corto plazo en los trabajadores tercerizados (como un salario mínimo) sino también los procesos y procedimientos que pueden darle a los trabajadores tercerizados más posibilidades de negociar exitosamente a largo plazo.

Por ejemplo, es imposible negociar nada a menos que el gobierno reconozca la necesidad de hacerlo, designe un representante o institución con autoridad para ello, y reconozca a los representantes de los trabajadores tercerizados como contraparte.

En la misma línea, es extremadamente difícil para los gobiernos compilar información, inspeccionar o regular a los empleadores de los trabajadores tercerizados, a menos que se cree un sistema efectivo para registrarlos.

También podría ser importante lograr que el gobierno apoye programas de desarrollo (educación, desarrollo organizacional, concientización, etc.) que fortalezcan la representación, organización y visibilidad de los trabajadores tercerizados.

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Actividad 6	Usando la R184 como herramienta de negociación y campaña Guía
Objetivos:	<p>Ayudarnos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • considerar y priorizar nuestras demandas en materia de los derechos de los trabajadores tercerizados, que presentaremos a nuestro gobierno.
Tarea:	<p>Además del Convenio sobre el trabajo a domicilio, la OIT emitió una serie de recomendaciones para los gobiernos, con el objetivo de mejorar la situación de los trabajadores tercerizados.</p> <p>Éstas son guías no legalmente vinculantes. Pero sí incluyen propuestas útiles que podrían ser planteadas a su gobierno.</p> <p>Las recomendaciones han sido simplificadas y plasmadas en fichas, que el facilitador repartirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fichas azules: posibles demandas de leyes, regulaciones y políticas • Fichas verdes: posibles demandas de programas de acción gubernamentales <p>Lean todas las cartas en voz alta, una por una. En grupo, discutan su importancia, y decidan dónde deberían ser puestas en la pared o panel, ubicando las más importantes arriba y/o a la izquierda, y las menos importantes abajo y/o a la derecha. Pueden agruparse cartas que sean similares entre sí.</p> <p>En las discusiones, tengan en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué demandas son estratégicamente las más importantes a largo plazo? • ¿Qué demandas son más importantes en lo inmediato para los trabajadores tercerizados de su país? • ¿Cuáles obtendrían apoyo de sus aliados? • ¿Cuáles atraerían hostilidad? • ¿Qué podría obtenerse en el corto plazo? • ¿Qué otras demandas importantes agregaría? <p>Por favor elijan a alguien que exponga ante el plenario.</p>

<p>Poner en práctica mecanismos para resolver controversias entre trabajadores tercerizados particulares y sus empleadores o intermediarios.</p>	<p>Asegurarse de que los trabajadores tercerizados se beneficien de la misma protección contra el despido improcedente que los demás trabajadores.</p>
<p>Aplicar las leyes y/o regulaciones nacionales sobre protección a la maternidad a las trabajadoras tercerizadas.</p>	<p>Asegurarse de que los trabajadores tercerizados se beneficien de la seguridad social,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. extendiendo la cobertura de la seguridad social a ellos; 2. adaptando planes de seguridad social para que los cubran; y/o 3. desarrollando planes o fondos especiales para ellos.
<p>Asegurarse de que los trabajadores tercerizados tengan derecho a días festivos pagados, vacaciones remuneradas, y licencia por enfermedad pagada.</p>	<p>Asegurarse de que las fechas de entrega no priven al trabajador tercerizado de las mismas horas de descanso que tienen los demás.</p>
<p>Asegurarse de que los trabajadores tercerizados tengan el derecho de rechazar trabajo peligroso sin sufrir sanciones.</p> <p>No se debería dar un trabajo a un trabajador tercerizado a menos que las condiciones sean seguras.</p>	<p>Exigir a los empleadores que informen a los trabajadores tercerizados sobre cualquier peligro asociado con el trabajo, y las precauciones necesarias. También deberían proveerlos del entrenamiento necesario, elementos de seguridad y equipamiento de protección (sin cargo).</p>
<p>Asegurarse de que las directrices sobre seguridad y salud se distribuyan a los trabajadores tercerizados, traducidas a sus idiomas.</p>	<p>Cuando se utilice un intermediario (agente), hay que asegurarse de que éste y el empleador sean conjuntamente responsables por la remuneración del trabajador tercerizado.</p>

<p>Asegurarse de que los trabajadores tercerizados reciban su remuneración cada vez que entreguen los productos terminados, o en intervalos regulares de no más de un mes.</p>	<p>Asegurarse de que los trabajadores tercerizados sean compensados por los costos asociados a su trabajo (como electricidad, agua, comunicaciones, y mantenimiento) y por el tiempo que pasan arreglando equipos, cambiando herramientas, ordenando, empacando y desempacando, etc.</p>
<p>Asegurarse de que el pago por pieza a un trabajador tercerizado sea comparable al que recibe un trabajador directamente empleado por la compañía, y si no existe tal trabajador, con el de una empresa comparable.</p>	<p>Promover la negociación colectiva para determinar salarios mínimos para el trabajo a domicilio. Si esto no es posible, los gobiernos deben determinar las tarifas, luego de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.</p>
<p>Promover la negociación colectiva como medio de determinar los términos y las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados.</p>	<p>Eliminar cualquier restricción legal o administrativa a los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a establecer sus propias organizaciones de trabajadores tercerizados o unirse a las organizaciones de trabajadores que elijan. • a que esas organizaciones de trabajadores tercerizados se unan a federaciones o confederaciones sindicales.
<p>Permitir que los inspectores ingresen a las partes del hogar en las que se lleva a cabo el trabajo.</p>	<p>Asegurarse de que los empleadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mantengan un registro del trabajo asignado a cada trabajador tercerizado, que muestre el tiempo empleado, la tasa de pago, las deducciones (por ej. impuestos) y la fecha de pago. • proporcionen una copia de ese registro al trabajador tercerizado.
<p>Asegurarse de que los empleadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • notifiquen al gobierno cuando tercerizan por primera vez • mantengan un registro de todos sus trabajadores tercerizados, clasificados por sexo. 	<p>Crear un sistema para registrar los empleadores de trabajadores tercerizados (y los intermediarios), con datos fidedignos que puedan ser examinados por organizaciones de trabajadores tercerizados y sindicatos.</p>

<p>Asegurarse de que todos los trabajadores tercerizados estén informados sobre sus condiciones de trabajo por escrito, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nombre y dirección del empleador (e intermediario, si lo hay) • nivel de remuneración y modo de calcularla • tipo de trabajo a realizar. 	<p>Recopilar y mantener actualizada información detallada sobre la extensión y las características del trabajo tercerizado (incluyendo género) para guiar las políticas gubernamentales. Esta información debería estar disponible al público.</p>
<p>Si no hay organizaciones que representen formalmente a los trabajadores tercerizados o sus empleadores, hacer arreglos para que esos trabajadores y empleadores puedan expresar sus opiniones.</p>	<p>Involucrar a órganos tripartitos u organizaciones de empleadores y trabajadores en la formulación e implementación de políticas nacionales sobre el trabajo tercerizado.</p>
<p>Designar una autoridad que formule e implemente las políticas nacionales sobre trabajo tercerizado.</p>	<p>Llevar a cabo un programa que promueva el reconocimiento del trabajo tercerizado como experiencia válida de trabajo.</p>
<p>Llevar a cabo un programa para informar a los trabajadores tercerizados sobre sus derechos.</p>	<p>Llevar a cabo un programa para concientizar sobre las cuestiones relacionadas al trabajo tercerizado, orientado a organizaciones de empleadores y trabajadores, organizaciones no gubernamentales y el público en general.</p>
<p>Llevar a cabo un programa que ayude a los trabajadores tercerizados a desarrollar las organizaciones que elijan, incluyendo cooperativas.</p>	<p>Promover capacitación para que los trabajadores tercerizados puedan mejorar sus habilidades, sus oportunidades de empleo, y sus posibilidades salariales.</p>

Ofrecer capacitación que se desarrolle tan cerca de los hogares de los trabajadores como sea posible, y no requiera cualificaciones formales.

Llevar a cabo un programa que mejore la seguridad y salud de los trabajadores tercerizados, tales como la facilitación del acceso a equipos, herramientas, materia prima y otros materiales esenciales, que sean seguros y de calidad.

Promover centros y redes que provean a los trabajadores tercerizados de información y servicios, y reduzcan su aislamiento.

Llevar a cabo programas que faciliten a los trabajadores tercerizados el acceso a créditos, mejores viviendas y cuidado de niños.



Foto: WIEGO

¿Qué debería hacer el gobierno para asegurarse de que esta trabajadora tercerizada y su familia –y otros en su comunidad– no sufran la explotación de sus impiadosos jefes?

Actividad 7 Negociando para que se ratifique el C177

Notas para el facilitador

En algún punto durante la campaña por la ratificación del C177, los representantes de los trabajadores pueden llegar a reunirse con representantes del gobierno y los empleadores.

Para esta actividad se supone que la oficina nacional de la OIT ha convenido esa reunión tripartita para discutir la ratificación del C177.

Es entonces importante considerar los argumentos y las posiciones de negociación que pueda tener cada grupo, para que el Grupo de Trabajadores pueda desarrollar anticipadamente sus tácticas para dicho encuentro.

La actividad tiene cuatro etapas:

1. Cada grupo (trabajadores, empleadores y gobierno) debe reunirse y preparar su estrategia de negociación.
2. Los tres grupos deben reunirse en una sesión plenaria para presentar sus posiciones iniciales, y ver si es posible lograr un acuerdo sobre la ratificación.
3. Cada grupo vuelve a reunirse en privado, revisa las discusiones y su propia posición en la negociación según sea adecuado.
4. Habrá una discusión final en una sesión plenaria, para ver si es posible llegar a un acuerdo entre los tres grupos.

Por supuesto, debe adaptarse el ejercicio para reflejar la realidad política del propio país.

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Actividad 7	Negociando para que se ratifique el C177 Guía
Objetivos:	<p>Ayudarnos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> tener un mejor entendimiento de cómo podrían funcionar las negociaciones tripartitas en el contexto de los intentos por ratificar el C177.
Tarea:	<p>Están a punto de ser delegados en un encuentro tripartito nacional para discutir la posibilidad de ratificar el C177.</p> <p>Divídanse en tres grupos:</p> <p><u>Grupo uno:</u> Representan al Grupo de Trabajadores. Son delegados de OBM de trabajadores tercerizados y de la central sindical y/o las centrales sindicales de su país.</p> <p><u>Grupo dos:</u> Representan a los Empleadores. Son representantes de la federación nacional de empleadores de su país.</p> <p><u>Grupo tres:</u> Representan al Gobierno. Son políticos y funcionarios del Ministerio de Trabajo.</p> <p>El facilitador les dará hojas informativas con directrices para el ejercicio.</p>

Actividad 7 Negociando para que se ratifique el C177 – Hoja informativa para el Grupo de Trabajadores

Guía A

Su tarea:

Ustedes están ahora reunidos como Grupo de Trabajadores para prepararse para las negociaciones con representantes del Grupo de Empleadores y del Gobierno, para discutir la posible ratificación del C177.

Su tarea es preparar la posición que tomarán en la negociación.

Serán especialmente útiles los argumentos que desarrollaron en las actividades 5 y 6.

Identifiquen y prioricen los argumentos más importantes para la ratificación del C177 y para otras medidas que consideren que deberían ser incluidas en una legislación que promueva el trabajo decente para los trabajadores tercerizados

1. Identifiquen y prioricen los argumentos más importantes para la ratificación del C177 y para otras medidas que consideren que deberían ser incluidas en una legislación que promueva el trabajo decente para los trabajadores tercerizados.
2. Identifiquen las cuestiones que podrían encontrar oposición entre los empleadores o el Gobierno.
3. Discutan otras medidas que quieren que el gobierno tome en apoyo a los trabajadores tercerizados: por ejemplo, la adopción de elementos de la Recomendación sobre el trabajo a domicilio.
4. Acuerden una estrategia de negociación: por ejemplo, qué cosas no están dispuestos a ceder, en cuáles podría haber una posición alternativa, cuáles quieren enfatizar, etc.
5. Elijan un representante del grupo como líder para las negociaciones.

Algunas preguntas a considerar:

- ¿Qué hechos y cifras tienen para apoyar sus argumentos? Por ejemplo, el número de trabajadores tercerizados en su país, las condiciones de trabajo y los niveles de pobreza entre los trabajadores tercerizados, y ejemplos de serios incumplimientos de derechos.
- ¿En qué cuestiones podría haber un acuerdo con el Gobierno?
- ¿En qué cuestiones podría haber un acuerdo con los empleadores?

Actividad 7 Negociando para que se ratifique el C177 – Hoja informativa para el Grupo de Empleadores

Guía B

Su tarea:

Ustedes están ahora reunidos como Grupo de Empleadores para prepararse para las negociaciones con representantes del Grupo de Trabajadores y del Gobierno para discutir la posible ratificación del C177.

Su tarea es preparar la posición a tomar durante la negociación.

1. Identifiquen y prioricen las cuestiones más importantes dentro del C177 que tendrán un impacto en sus miembros.
2. ¿Qué elementos podrían aceptar, y a cuáles se opondrán?
3. Acuerden una estrategia de negociación: por ejemplo, en qué puntos no están dispuestos a ceder, en cuáles podría haber una posición alternativa, cuáles quieren enfatizar, etc.
4. Elijan un representante del grupo como líder durante la negociación.

Preguntas clave y cuestiones a considerar:

- Desde el punto de vista de sus miembros, el C177 podría simplemente crear una “burocracia superflua” y aumentar el papeleo. Los empleadores tienden a oponerse a lo que ven como regulaciones e interferencias estatales “innecesarias”.
- Algunos de sus miembros afirman que la ratificación podría dañar a los empresarios (incluidos los que trabajan desde la casa) y obstaculizar la creación de empleo. Pero otros, que tienen fábricas que emplean trabajadores, creen que el trabajo tercerizado afecta su negocio y causa una competición desleal.
- A otros miembros preocupa el hecho de que las restricciones al trabajo tercerizado harán menos competitivos a sus negocios frente a las importaciones baratas, que llegan desde países que no tienen regulaciones para el trabajo tercerizado.

Actividad 7 Negociando para que se ratifique el C177 Hoja informativa del Grupo del Gobierno

Guía C

Su tarea: Ustedes están ahora reunidos para prepararse para las negociaciones con representantes del Grupo de Trabajadores y el Grupo de Empleadores para discutir la posible ratificación del C177.

Su tarea es preparar la posición a tomar durante la negociación.

1. Identifiquen y prioricen los elementos más importantes dentro del C177 que tendrán un impacto en las políticas del gobierno o en la economía del país.
2. Identifiquen los elementos del C177 que podrían llevar a un mayor gasto gubernamental.
3. Identifiquen las cuestiones que ustedes consideran encontrarán oposición de parte de los trabajadores o de los empleadores.
4. ¿Existen algunos elementos de la Recomendación sobre el trabajo a domicilio que estarían dispuestos a discutir? ¿Existen otras que ustedes están convencidos que el Gobierno debería rechazar?

Preguntas clave a considerar:

- Ustedes están a favor de regulaciones internacionales que ayuden a establecer la competencia justa entre estados para atraer y retener empleo. Pero al mismo tiempo ustedes están preocupados que regulaciones nacionales establecidas de manera unilateral podrían desalentar la inversión interna.
- Ustedes asumen que el Grupo de Empleadores están en contra de la ratificación y son renuentes a pelear con ellos por esta cuestión. Por el otro lado, están preocupados por la mala publicidad (a nivel nacional e internacional) por la explotación de los trabajadores tercerizados en su país.

Foto: HomeNet Pakistan



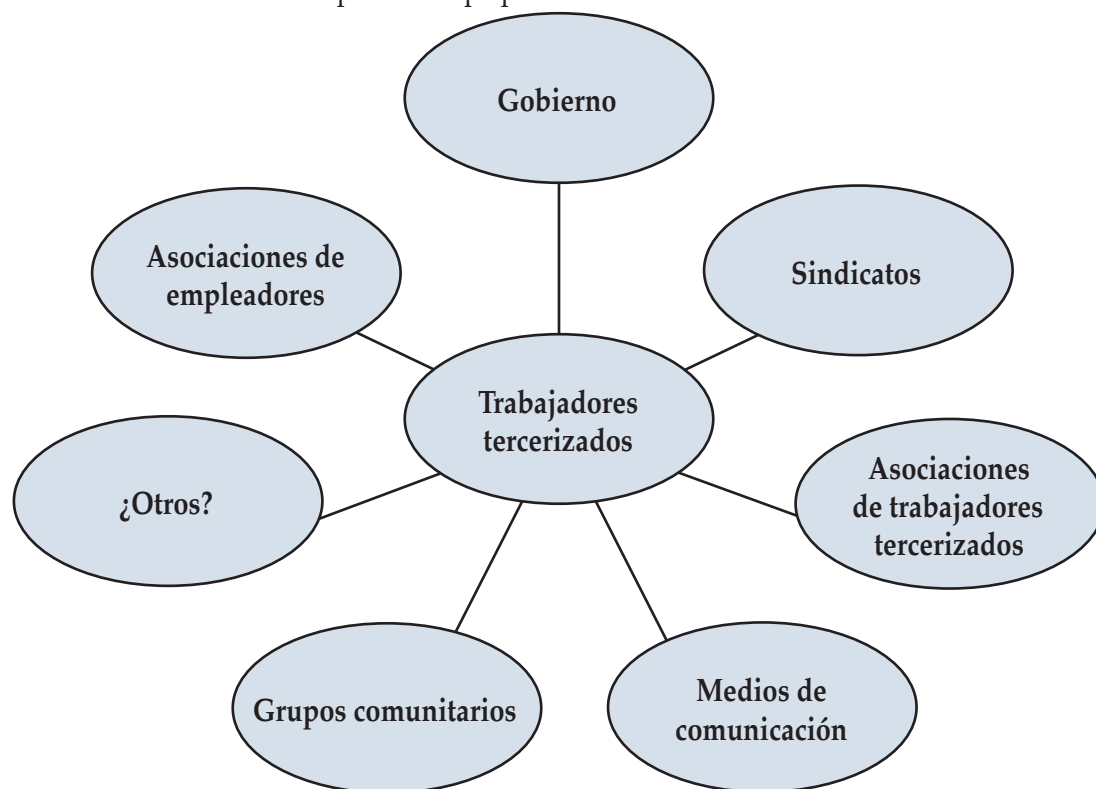
11 de abril de 2011: la Federación de trabajadoras a domicilio de Pakistán realiza su primera convención para presionar por la ratificación del Convenio C177, para que los trabajadores a domicilio puedan obtener reconocimiento legal y derechos. .

Actividad 8 Identificando objetivos y aliados en la campaña por la ratificación del C177

Notas para el facilitador

El objetivo de esta actividad es generar un “mapa” de las organizaciones e individuos que podrían ser los objetivos y los aliados de una campaña por la ratificación del C177.

Utilizando un rotafolio o una cartelera, hagan un “mapa” de los objetivos y aliados. Pueden empezar con los trabajadores tercerizados en el centro, y luego ir ubicando los “actores” clave alrededor: gobierno, empleadores y sindicatos, y otros grupos como asociaciones de trabajadores tercerizados, grupos comunitarios, medios de comunicación, y otros creadores de opiniones o formuladores de políticas en la sociedad civil. El primer mapa podría verse así:



Pida a los participantes que se dividan en cuatro grupos. Cada grupo analizará a un actor diferente, y tratará de identificar organizaciones e individuos concretos que puedan ser objetivos o aliados, utilizando las preguntas dadas.

De vuelta en el plenario, pida a cada grupo que presente un informe, y que sugieran organizaciones o individuos para el mapa, indicando su importancia, y si serían objetivos de campaña o aliados. Hay un ejemplo de esto en la página 60.

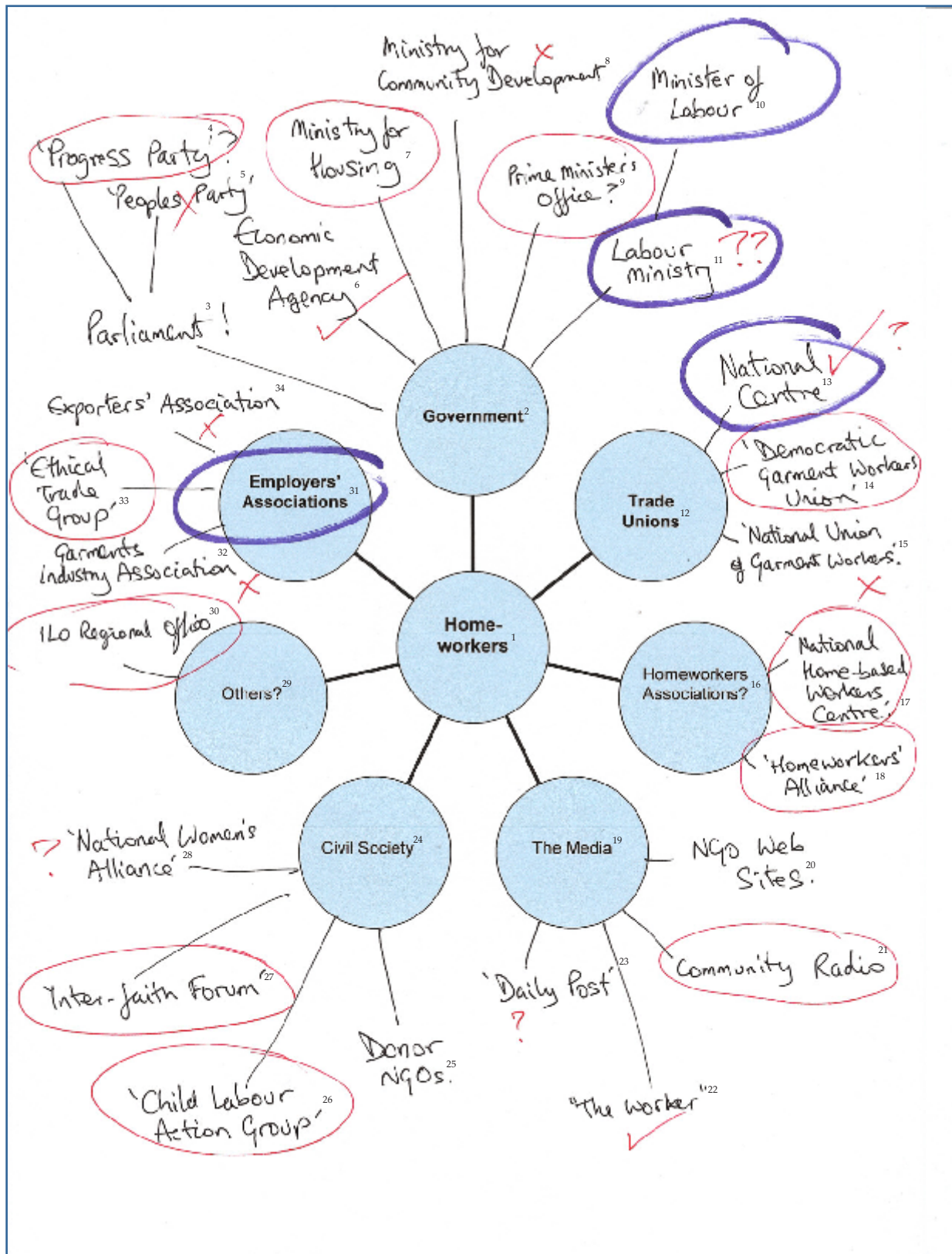
Dependiendo del nivel de experiencia y conocimiento de los participantes, puede ser útil darle a cada grupo un tiempo para investigar activamente: para averiguar qué sectores del gobierno son responsables, o cuáles son las políticas de los diferentes sindicatos, por ejemplo. Si la capacitación dura varios días o semanas, puede formarse un proyecto en el que los participantes trabajen entre las sesiones.

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Actividad 8	Identificando objetivos y aliados en la campaña por la ratificación del C177 Guía
Grupo A Gobiernos	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué ministerios podrían tener interés en los derechos de los trabajadores tercerizados? 2. ¿Cuál sería el más importante? 3. ¿Cuál podría mostrar apoyo? ¿Cuál podría ser hostil? 4. En el parlamento y los partidos políticos, ¿dónde podría encontrarse apoyo?
Grupo B Sindicatos	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué sindicatos organizan a los trabajadores tercerizados? 2. ¿Qué sindicatos son responsables de la organización en industrias en las que puede haber grandes números de trabajadores tercerizados (por ej. textiles, electrónica)? 3. ¿Qué sindicalistas podrían apoyar? 4. ¿Quiénes podrían oponerse?
Grupo C Empleadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las más grandes compañías que emplean trabajadores tercerizados? 2. ¿Cuáles son los grupos o asociaciones de empleadores que podrían ser más afectados por las nuevas leyes que protegen a los trabajadores tercerizados? 3. ¿Cuál es la organización que representa a los empleadores en su país? 4. ¿Cuál es su política respecto de los trabajadores tercerizados (si la hay)? 5. ¿Hay subcontratistas y agentes en su comunidad a los que podría convencerse de prestar su apoyo, ya que también reciben mal trato en la cadena de suministro?
Grupo D Otras potenciales fuentes de apoyo	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Existe una oficina de la OIT en su país? ¿Están dispuestos a ayudar? 2. ¿Qué ONG (organizaciones no gubernamentales), organizaciones comunitarias, grupos de mujeres, grupos religiosos y otros grupos podrían estar dispuestos a apoyar una campaña por los derechos de los trabajadores tercerizados? 3. ¿Qué periodistas, diarios y revistas, estaciones de radio y TV podrían estar listos para contar historias sobre trabajadores tercerizados, sus derechos, y el C177? 4. ¿Quién más podría ayudar?

'OBJETIVOS Y ALIADOS'

Ejemplo de un cuadro resultante de una discusión¹



¹ Trabajadores tercerizados. ² Gobierno: ³ parlamento: ⁴ Partido progresista, ⁵ Partido popular; ⁶ Agencia de desarrollo económico; ⁷ Ministerio de vivienda; ⁸ Ministerio de desarrollo comunitario; ⁹ Oficina del Primer Ministro, ¹⁰ Ministerio de trabajo; ¹¹ Ministro de trabajo. ¹² Sindicatos: ¹³ Central Nacional; ¹⁴ Sindicato democrático de textiles; ¹⁵ Sindicato nacional de textiles. ¹⁶ Asociaciones de trabajadores tercerizados: ¹⁷ Centro nacional de trabajadores a domicilio; ¹⁸ Alianza de trabajadores tercerizados. ¹⁹ Medios de comunicación: ²⁰ sitios web de ONG; ²¹ radios comunitarias; ²² "The Worker"; ²³ "Daily Post". ²⁴ Sociedad civil; ²⁵ ONG; ²⁶ Grupo de acción contra el trabajo infantil; ²⁷ Foro interreligioso; ²⁸ Alianza nacional de mujeres. ²⁹ Otros?: ³⁰ oficina regional de la OIT. ³¹ Asociaciones de empleadores: ³² Asociación de textiles; ³³ Grupo de comercio ético; ³⁴ Asociación de exportadores.

4. Haciendo respetar los derechos de los trabajadores tercerizados

En cualquier campaña por la ratificación del C177 y de la R184, es clave aprovechar la oportunidad para construir y fortalecer la organización de los trabajadores tercerizados.

Aun después de una campaña exitosa para obtener la implementación del Convenio y la Recomendación, esas leyes existirán solo en la teoría. La siguiente gran tarea es, por supuesto, lograr que se pongan realmente en marcha, y no solo a corto plazo.

Aun cuando es mucho lo que los simpatizantes y aliados pueden hacer para ayudar, el único modo de hacer respetar a largo plazo los derechos de los trabajadores tercerizados es que ellos mismos se organicen.

Vale la pena recordar que organizarse y negociar colectivamente son derechos fundamentales de todos los trabajadores, incluidos los tercerizados, establecidos por los dos convenios “básicos” de la OIT:

- C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C177 refuerza esto, diciendo que los gobiernos deben promover el “*derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades*”. (C177, art. 4; vea apéndice 2)

La R184 agrega que los gobiernos deben eliminar cualquier obstáculo legal o administrativo a la organización de los trabajadores tercerizados, y alentar la negociación colectiva (R184, párrafo V; vea apéndice 3)

¿Quién puede representar a los trabajadores tercerizados?

Hay que hacer una distinción importante entre:

- organizaciones que son para trabajadores tercerizados, o sea organizadas por otros para asistirlos, etc.
- organizaciones que son de trabajadores tercerizados, como por ejemplo sus organizaciones con base de miembros.

Las organizaciones con base de miembros (OBM) deberían poder demostrar clara responsabilidad democrática hacia la organización y sus miembros, los trabajadores (vea página 62). Esto significa que pueden legítimamente *representar* a los trabajadores.

Las organizaciones que no son OBM no pueden asumir esa posición. Pueden dar apoyo y luchar en favor de los trabajadores, pero no pueden hablar en nombre de los trabajadores.

Esto es particularmente importante cuando se representan los derechos de los trabajadores a domicilio frente a instituciones externas –gobiernos, organizaciones de empleadores, movimientos sindicales y cooperativos, e instituciones internacionales como la OIT–.

¿Qué es una organización con base de miembros (OBM)?

No hay una definición unánime de lo que es una organización con base de miembros (OBM). Sin embargo, una OBM debe tener las siguientes características:

- **Democracia:** reconoce el derecho de cada miembro a participar, estar informado, consultado e involucrado en la toma de decisiones.
- **Igualdad:** si los miembros van a participar completamente, deben tener derechos, responsabilidades y oportunidades iguales.
- **Beneficio colectivo:** el esfuerzo colectivo puede ser más poderoso que un individuo actuando solo; juntos podemos ayudarnos a triunfar, para beneficio mutuo.
- **Solidaridad:** hay una fuerza a través de la acción conjunta, trabajando para crear un movimiento unido y exitoso; dentro de la misma OBM, y entre las diferentes OBM.
- **Unidad:** unirse con otros que tienen los mismos intereses, principios e ideales.
- **Transparencia y responsabilidad:** asegurarse de que las decisiones y el proceso de formación de políticas sean claramente entendidos y abiertos, y que los representantes electos sean responsables ante los miembros, especialmente en lo que se refiere al manejo de las finanzas.
- **Gestionada por sus miembros:** una organización para los trabajadores, gestionada por ellos, y para los intereses de los trabajadores.
- **Propiedad de sus miembros:** todos los miembros hacen una contribución financiera o en especie a la organización, sin importar cuán pequeña sea, por lo que cada uno es un copropietario de la organización.
- **Independencia:** libre de dependencia o control de otros, sean empleadores, partidos políticos, gobiernos u otras instituciones poderosas.
- **Autonomía:** la organización es sostenible sin apoyo financiero externo, tanto como sea posible.

Tipos de OBM

Los tipos más comunes y conocidos de organizaciones con base de miembros (OBM) son los sindicatos.

Pero también existen asociaciones de trabajadores que no forman parte de un movimiento sindical; a veces por decisión propia, y otras veces porque la ley del país lo prohíbe.

Otro tipo de OBM son las cooperativas.

A veces, esas OBM están registradas ante las autoridades –como sindicatos, organizaciones de voluntarios, o cooperativas– pero otras veces no tienen registración alguna–.

Algunas OBM están altamente desarrolladas, con constituciones escritas, reglas y procedimientos. Otras son puramente informales.

Para más información

'We are Workers Too! Organizing Home-Based Workers in the Global Economy', WIEGO, 2010: <http://wiego.org/wiego/we-are-workers-too> especialmente el capítulo dos sobre cómo unir a los trabajadores tercerizados para salir del aislamiento, y sobre los diferentes tipos de organización:

Grupos religiosos, sociales, o de bienestar público

Sindicatos

Asociaciones de trabajadores a domicilio

Redes y alianzas de aliados

Cooperativas

Empresas sociales



Foto: Celia Mather

Trabajadoras a domicilio en los barrios pobres del este de Delhi, India, se han reunido en centros especiales creados por la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA). Allí pueden discutir y planear acciones para mejorar su vida y subsistencia.

Actividad 9 ¿Qué es una organización de trabajadores tercerizados con base de miembros?

Notas para el facilitador

Muchos trabajadores tercerizados tienen poca o ninguna experiencia en formar parte de una organización de trabajadores con base de miembros, sea un sindicato, cooperativa u otra forma de organización democrática voluntaria.

Hay a menudo confusión entre el rol de organizaciones que buscan apoyar a los trabajadores tercerizados (típicamente ONG) y aquellas que pueden representarlos (organizaciones con base de miembros, OBM). Pero la distinción no siempre es tan obvia.

Es entonces necesario asegurarse de que quienes luchan por la ratificación del C177 entiendan qué es y qué no es una OBM, particularmente en el contexto de la OIT (nacional o internacionalmente), donde solo los representantes reconocidos y democráticos son incluidos en las negociaciones tripartitas con gobiernos y empleadores.

Esta actividad está designada para estimular la reflexión y discusión sobre las características de una OBM genuina, una organización que pueda representar fielmente los intereses de los trabajadores tercerizados.

Trabajando en un plenario o en pequeños grupos, haga circular la guía que contiene ejemplos ficticios de organizaciones, junto con la guía que describe la tarea. La cantidad de tiempo para el ejercicio variará considerablemente, dependiendo del nivel de experiencia de los participantes.

Luego del informe:

Primero, fomente la discusión sobre las características clave que definen una organización con base de miembros (OBM), y la distinguen de otros tipos de organización. Las características a considerar están en la página 65. Pero por favor tenga en cuenta que no hay una definición unánime al respecto.

Segundo, pregunte cuáles OBM de trabajadores tercerizados, o que potencialmente sean apropiadas para ellos, existen actualmente en su país. ¿Son OBM genuinas? ¿Cómo se podrían fortalecer?

Recuerde registrar las discusiones, para usarlas posteriormente al desarrollar el plan de acción.

Actividad 9	<p>¿Qué es una organización de trabajadores tercerizados con base de miembros?</p> <p style="text-align: right;">Guía</p>
Objetivos:	<p>Ayudarnos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • considerar las varias formas de organizaciones relacionadas a los trabajadores a domicilio. • determinar los principios clave detrás de las organizaciones con base de miembros.
Tarea:	<p>Hay numerosas formas de organización que pueden ocuparse de temas relacionados con los trabajadores a domicilio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • asociaciones • sindicatos • organizaciones de voluntarios • cooperativas • ONG • y otras <p>¿Pero cuáles de ellas son organizaciones con base de miembros?</p> <p>¿Qué queremos decir con “organización con base de miembros”?</p> <p>A veces hay discusiones sobre lo que es y lo que no es una OBM. ¿Cómo podemos reconocer la diferencia?</p> <p>En esta sesión, vemos los diferentes tipos de organización, e intentamos acordar los principios básicos de una organización democrática de trabajadores.</p> <p>Trabajando en grupos pequeños, consideren los ejemplos de organizaciones que aparecen en el folleto, y respondan las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles de esas organizaciones pueden legítimamente asumir la representación democrática de los intereses de los trabajadores tercerizados? 2. ¿Cuál es el principal criterio para determinar nuestro juicio? <p>Por favor elijan a alguien que exponga ante el plenario.</p>

Actividad 9 ¿Qué es una organización de trabajadores tercerizados basada en membresía?

Guía

1. Una ONG (organización no gubernamental) extranjera ha establecido un *centro para el bienestar de los trabajadores a domicilio*, al que los trabajadores pueden unirse pagando una pequeña suma anual. Los miembros pueden recibir asesoramiento sobre cómo establecer pequeños negocios, unirse a actividades culturales, y realizar talleres de capacitación (por ejemplo, de técnicas de puntadas). El centro está supervisado por un comité de gestión compuesto por representantes de la ONG, líderes comunitarios locales y representantes de los miembros.
2. Un grupo de 50 trabajadoras a domicilio autónomas que preparan comida para la venta en el mercado local se han unido en la *Asociación de Mujeres de Pequeñas Empresas*. La asociación se reúne regularmente para discutir problemas comunes. Hacen compras conjuntas a proveedores mayoristas para obtener descuentos, y ocasionalmente se prestan dinero cuando alguna enfrenta dificultades. De cuando en cuando, eligen representantes que negocien en nombre del grupo con las autoridades del mercado o con los proveedores. La asociación no tiene una constitución formal, ni posee registración alguna.
3. El *Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles* representa a los obreros textiles de la economía informal, así como a trabajadores textiles a domicilio, que trabajan a destajo. El sindicato está registrado ante las autoridades, y afiliado a la confederación sindical nacional. En los últimos años, la membresía ha caído de 2500 a menos de 200 afiliados. Su Comité Ejecutivo se reúne raramente, y no ha habido elecciones formales desde hace más de 10 años.

4. El *Sindicato Unido de Trabajadores Generales* fue creado recientemente por un miembro de un partido político de la oposición, escindiéndose del *Sindicato de Trabajadores Generales*, en protesta por la predominancia del oficialismo en el STG. Ha tenido su primer congreso, y elegido democráticamente al líder de la oposición como presidente del sindicato, pero las autoridades se rehúsan a registrar formalmente al sindicato. Se ha publicado una declaración en la que se afirma que intenta organizar a los trabajadores sin importar su relación de empleo (es decir, tanto de la economía formal como de la informal).

5. El *Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Economía Informal* fue creado como resultado de un proyecto realizado por el Congreso Sindical Nacional, con apoyo financiero de sindicatos extranjeros. Tiene 35.000 miembros, incluyendo algunos trabajadores a domicilio, de diferentes sectores, y está supervisado por un comité ejecutivo elegido democráticamente. Muchos de sus miembros son extremadamente pobres, así que se acordó que nadie debería pagar cuota sindical. El sindicato continúa recibiendo fondos extranjeros, que pagan los salarios y los gastos de su oficina.

6. La *Alianza Nacional de Trabajadores a Domicilio* es un consorcio de grupos nacionales e internacionales de mujeres, asociaciones de trabajadores tercerizados, organizaciones comunitarias, sindicatos, iglesias, grupos de comercio justo e investigadores y activistas independientes. Fue formado para luchar por los derechos de los trabajadores tercerizados, hacer presión frente al gobierno por nuevas leyes e iniciativas en pro de los trabajadores tercerizados, y para elevar la conciencia pública sobre los problemas que enfrentan los trabajadores tercerizados.

7. La *Cooperativa de los Trabajadores del Bordado* fue creada para permitir que las bordadoras tuvieran un sistema propio de protección social básica, y hacer más accesibles los préstamos y las subvenciones, mejorar la comercialización de los productos y negociar con los compradores y agentes. Con sede en un área rural, famosa por la calidad y la habilidad en el bordado, tiene 150 miembros, todas trabajando desde casa. La cooperativa está gobernada por un comité ejecutivo elegido por todos los miembros, y emplea a un administrador a tiempo parcial para la gestión de la organización.

Actividad 10 Desarrollar un plan de acción

Notas para el facilitador

Si tienen éxito, las actividades sugeridas en este manual deberían llevar a una conclusión práctica: una campaña por la ratificación del C177.

Esta actividad final está diseñada para reunir todos los elementos de la discusión en un plan general de acción.

Divida a los participantes en tres equipos:

- Equipo de documentación e investigación
- Equipo de visibilización
- Equipo de campaña

Se proveen algunas preguntas como directrices para estimular la discusión dentro de cada equipo.

Si es posible, dele a cada equipo una copia de las notas y registros relevantes de las discusiones previas. Si no, incorpórelas a las discusiones luego de que cada equipo exponga.

Sin embargo, debe alentarse a los participantes a hacer planes basándose en sus propias experiencias y condiciones.

Cada equipo debe luego exponer ante el grupo entero, seguido esto por una discusión sobre el plan general que emerge de los tres conjuntos de propuestas.

Si el tiempo lo permite, deberían apuntarse los elementos clave del plan de acción en grandes hojas sobre la pared (o utilizar un Powerpoint, etc.) con el esquema de una agenda de actividades.

Actividad 10	Desarrollar un plan de acción Guía
Objetivos:	<p>Ayudarnos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • construir un plan de acción para la ratificación del C177.
Tarea:	<p>Divídanse en tres grupos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Equipo de documentación e investigación 2. Equipo de visibilización 3. Equipo de campaña <p>Trabajando en equipos, la tarea es preparar un plan de acción para presentarlo al grupo entero.</p> <p>Si lo necesitan, los equipos pueden referirse a las directrices que están más abajo.</p> <p>Refiéranse también a las notas y los registros de las discusiones de las actividades precedentes, si están disponibles.</p> <p>Si es posible, consideren cuánto tiempo necesitan para realizar las actividades, qué recursos necesitarán, y quién puede hacer el trabajo.</p>

1. Equipo de documentación e investigación

¿Qué documentos clave debemos tener? Por ejemplo:

Hechos y cifras, como:

- ¿Cuántos trabajadores tercerizados hay?
- ¿Dónde se encuentran?
- ¿Cuánto ganan? ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo?
- ¿Quién los emplea?
- ¿Qué producen y dónde están los mercados de esos productos?

Argumentos a favor de la ratificación

- ¿Por qué es necesaria la ratificación?
- ¿Cuáles serían los efectos más importantes de la ratificación?

Contraargumentos frente a los que se opongan a la ratificación

- ¿Qué argumentos se usan contra la ratificación?
- ¿Cómo los refutamos?

2. Equipo de visibilización

¿Cómo conseguimos el apoyo del público para los derechos de los trabajadores tercerizados, y que el gobierno ratifique el C177? Por ejemplo:

Educación

- ¿Cómo generamos conciencia entre los trabajadores tercerizados, sindicatos, organizaciones de derechos humanos y otros actores de la sociedad civil?
- ¿Qué materiales necesitamos?
- ¿Con quién trabajamos?
- ¿Qué eventos necesitamos organizar?

Medios

- ¿Dónde podemos obtener publicidad? ¿Conocemos ya a algún periodista?
- ¿Qué medios? (diarios, TV, radio, sitios web, redes sociales)
- ¿Qué herramientas necesitamos? (artículos, entrevistas, video, fotos)

Eventos públicos

- ¿Qué eventos podrían generar conciencia pública?
 - ¿Exhibiciones? ¿Marchas? ¿Días de actividades?
-

3. Equipo de campaña

Organizándose

- ¿Quién organiza a los trabajadores tercerizados?
- ¿Cómo trabajamos juntos? ¿Necesitan apoyo?
- ¿Todos los que representan a los trabajadores tercerizados coinciden en la necesidad de la ratificación?
- ¿Cómo debe guiarse y coordinarse la campaña?

Temas de campaña

- ¿Cuáles son los mensajes clave a destacar en la campaña?

Construcción de alianzas

- ¿Quiénes son nuestros aliados nacionales? ¿Cómo trabajamos con ellos?
- ¿Quiénes son nuestros aliados internacionales? ¿Cómo trabajamos con ellos?

Negociación

- ¿Quién representa a los trabajadores tercerizados en las negociaciones?
- ¿Cómo establecemos contacto con la oficina nacional o regional de la OIT?
- ¿Cómo identificamos puntos de contacto con el gobierno?
- ¿Cuáles son los procedimientos y procesos necesarios para la legislación adecuada?

DECLARACIÓN DE FILADELFIA (1944)

Relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de mil novecientos cuarenta y cuatro, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar las políticas de sus Miembros.

I. La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- A. el trabajo no es una mercancía;
- B. la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso sostenido;
- C. la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- D. la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante vigor dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II. La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuan verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente solo puede basarse en la justicia social, afirma que:

- A. todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a buscar tanto su bienestar material como su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades;
- B. el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;
- C. cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- D. incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- E. al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- A. lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- B. emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- C. conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- D. adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- E. lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
- F. extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- G. proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- H. proteger a la infancia y a la maternidad;
- I. suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- J. garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV. La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V. La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por si mismos interesa a todo el mundo civilizado.

C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996

Convenio sobre el trabajo a domicilio

((Nota: Fecha de entrada en vigor: 22:04:2000))

Convenio: C177

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 83

Fecha de adopción: 20:06:1996

Estatus: Instrumento actualizado. El Convenio fue adoptado después de 1985 y es considerado como actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

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

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

Artículo 2

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

Artículo 3

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

Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- (d) la remuneración;
- (e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- (f) el acceso a la formación;
- (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- (h) la protección de la maternidad.

Artículo 5

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

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

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

Artículo 11

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

Artículo 12

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

Artículo 13

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

Artículo 14

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

Artículo 15

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

Artículo 16

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

Artículo 17

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

Artículo 18

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

R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)

Recomendación sobre el trabajo a domicilio

Recomendación: R184

Sesión de la Conferencia: 83

Fecha de adopción: 20 de junio de 1996

Clasificación por tema: Condiciones de trabajo

Tema: Categorías específicas de trabajadores

También disponible en inglés y francés

Estatus: Instrumento actualizado. Esta Recomendación fue adoptada después de 1985 y es considerada como actualizada.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

I. DEFINICIONES Y CAMPO DE APLICACIÓN

1. A los efectos de la presente Recomendación:

(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

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

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

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

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

II. DISPOSICIONES GENERALES

3. (1) Todo Miembro debería, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domicilio a que se refiere el artículo 3 del Convenio.

(2) En la medida de lo posible, al definirse y aplicarse dicha política nacional, debería recurrirse a órganos tripartitos o a organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(3) Si no hay organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio u organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio, la autoridad o las autoridades a que se refiere el anterior subpárrafo 1) deberían adoptar medidas apropiadas para que esos trabajadores y esos empleadores tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre dicha política nacional y sobre las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla.

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

5. (1) Al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales.

(2) Debería constar en dicha información, en particular:

(a) el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario;

(b) la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo;

(c) el tipo de trabajo que deberá realizarse.

III. CONTROL DEL TRABAJO A DOMICILIO

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

7. (1) El empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez.

(2) El empleador debería llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo.

(3) El empleador debería llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique:

(a) el plazo fijado para su realización;

(b) la tasa de remuneración;

(c) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes;

(d) las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;

(e) la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago.

(4) Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro a que se refiere el anterior subpárrafo 3).

8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.

9. En caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

IV. EDAD MÍNIMA

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

V. DERECHO DE SINDICACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

11. Las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos:

(a) al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan y a participar en las actividades de esas organizaciones;

(b) al ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a domicilio a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales,

deberían ser identificados y suprimidos.

12. Deberían adoptarse medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio.

VI. REMUNERACIÓN

13. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

14.(1) Las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante:

(a) decisiones de la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio o, cuando estas últimas no existen, con representantes de esos trabajadores y de esos empleadores;

(b) otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local.

(2) Cuando las tasas de remuneración no se fijen por uno de los medios que se indican en el anterior subpárrafo 1), dichas tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador.

15. Para un trabajo determinado que se pague a destajo, la tasa de remuneración aplicada al trabajador a domicilio debería ser comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador o, cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondientes.

16. Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por:

(a) los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos;

(b) el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares.

17. (1) La legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

(2) La legislación nacional debería garantizar que las deducciones se determinen según criterios preestablecidos y debería proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados.

(3) Los trabajadores a domicilio deberían ser pagados a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes.

18. Cuando se utiliza un intermediario, se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración debida al trabajador a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

20. Los empleadores deberían tener la obligación de:

(a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;

(b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;

(c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:

(a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;

(b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.

22. (1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

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

VIII. HORAS DE TRABAJO, PERÍODOS DE DESCANSO Y LICENCIAS

23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.

24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían

disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

IX. SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

25. Los trabajadores a domicilio deberían recibir protección en materia de seguridad social. Esta protección podría otorgarse mediante:

- (a) la extensión de los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio;
- (b) la adaptación de los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio; o
- (c) la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio.

26. La legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

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

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

XI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

XII. PROGRAMAS RELATIVOS AL TRABAJO A DOMICILIO

29. (1) Todo Miembro, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería promover y apoyar programas que:

- (a) informen a los trabajadores a domicilio acerca de sus derechos y de los tipos de asistencia que pueden recibir;
- (b) contribuyan a concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio;
- (c) faciliten la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas;
- (d) 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;
- (e) ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias;
- (f) mejoren la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad;
- (g) faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento;
- (h) faciliten el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños;
- (i) contribuyan al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida.

(2) Debería garantizarse que los trabajadores a domicilio de las zonas rurales tengan acceso a estos programas.

(3) Deberían adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.

XIII. ACCESO A LA INFORMACIÓN

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

Más contactos y recursos

Organizaciones

Redes de trabajadores a domicilio:

HomeNet del Sur de Asia: www.homenetsouthasia.net

HomeNet del Sudeste de Asia: www.homenetseasia.org

HomeNet del este europeo: www.homeneteasteurope.com

ONG aliadas:

Mujeres en el Empleo Informal, Globalizando y Organizando (WIEGO): www.wiego.org

Global Labour Institute: www.global-labour.org

Federaciones globales sindicales (relevantes para los trabajadores tercerizados):

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA): <http://www.iuf.org/w/?q=es>

International Textile, Garment and Leather workers Federation (ITGLWF):
<http://www.global-unions.org/itglwf.html?lang=en>

Organización Internacional del Trabajo (OIT): <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Materiales de educación para trabajadores

'*Organising in the Informal Economy: Resource Books for Organisers*', Chris Bonner, StreetNet International y WIEGO, 2009

Hay seis cuadernillos en la serie:

1. [Afilando Trabajadores de la Economía Informal a Organizaciones Democráticas de Trabajadores](#)
2. [Construyendo y Manteniendo una Organización Democrática de Trabajadores de la Economía Informal](#)
3. [Manejo de los Problemas Cotidianos de los Trabajadores de la Economía Informal](#)
4. [Negociaciones Colectivas para los Trabajadores de la Economía Informal](#)
5. [Manejo de Conflictos entre Trabajadores de la Economía Informal y Aquellos en Posición de Poder](#)
6. [Acción Colectiva para Trabajadores de la Economía Informal](#)

Los seis están también disponibles en inglés, francés y portugués en www.ditsela.org.za/ditsela/?q=node/319 o en StreetNet International, P.O.Box 61139, Bishopsgate, Durban 4008, South Africa, admin@streetnet.org.za

We are Workers Too! Organizing Home-Based Workers in the Global Economy, Celia Mather, WIEGO, 2010: <http://wiego.org/wiego/we-are-workers-too>

Campaigns at Work – A guide to campaigning for homeworker organizations, unions, campaign groups and activists, Annie Delaney, HomeWorkers Worldwide, 2004: www.homeworkersww.org.uk/files/resources/campaign-manual.pdf.

Informes, artículos y documentos

"*Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*", OIT, 2009: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108409.pdf

También disponible en francés e inglés.

"*Fabricado por Mujeres. Género, la industria de la confección global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras*", Campaña Clean Clothes, 2005: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/translations/fabricado-por-mujeres.pdf/view>

También disponible en francés e inglés..

Chains of Production, Ladders of Protection – Social Protection for Workers in the Informal Economy, Francie Lund y Jillian Nicholson, School of Development Studies, University of Natal, Durban, South Africa, 2003: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Lund-Nicholson-Chains-of-Production.pdf>



Sobre este libro

Millones de trabajadores tercerizados de todo el mundo contribuyen a la economía y la sociedad. Pero la mayoría trabaja en condiciones desreguladas, a menudo inhumanas. Las compañías buscan fabricar sus productos a un menor costo, evitando hacerse cargo de sus responsabilidades como empleadores.

Para ayudar a combatir esta explotación, en 1996 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), parte de las Naciones Unidas, adoptó el Convenio sobre el trabajo a domicilio núm. 177 (o C177). Lamentablemente, muy pocos gobiernos han incorporado hasta ahora el C177 a sus legislaciones nacionales.

Así que este manual busca alentar a más trabajadores tercerizados y sus organizaciones y aliados en todo el mundo a movilizarse para ello, y ayudar a mejorar las vidas y los medios de sustento de estos trabajadores y sus familias.



Mujeres en Empleo Informal:
Globalizando y Organizando (WIEGO)

www.wiego.org



Global Labour Institute
Avenue Wendt 12, CH-1203 Geneva, Switzerland
Tel/fax: +41 22 344 63 63
gli@prolink.ch
www.global-labour.org



HomeNet del Sur de Asia - Oficina de coordinación
3rd Floor, 318 Abhishree Complex, Opp. Star Bazaar, Satellite, Ahmedabad 380015,
India
Teléfono: +91 79 269 294 73 / +91 79 269 298 73
Fax: +91 79 269 298 74
homenetsouthasia@gmail.com
www.homenetsouthasia.net



HomeNet del Sur de Asia es parte del Proyecto Inclusive Cities:
www.inclusivecities.org/es/