WIEGO

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Segunda Reunión Regional de Trabajadoras y Trabajadores a Domicilio

Santiago de Chile - Mayo 2017

Foto: L. Morillo

A. Introducción

El presente documento es una compilación de las leyes y políticas que protegen a las trabajadoras y los trabajadores[1] a domicilio (asalariados y autoempleados) que Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por su sigla en inglés) ha recopilado en los últimos cinco años con ayuda de varias organizaciones[2] en seis países en América Latina. La información fue obtenida de los siguientes documentos:

- Morillo Santa Cruz, Laura. 2012. *Reporte del mapeo-visita de campo de organizaciones de trabajadores a domicilio y colaboradores en Latinoamérica.*
- Blancas Chauca, Óscar Rafael. 2014. Trabajadores a domicilio en el Perú.
- Observatorio Social/Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (IOS e ADS/CUT) e Instituto de Estudos Brasileiros/Universidade de São Paulo (IEB/USP). (Redacción de Adriana Lopes y Luciana Itikawa). 2014. *Políticas públicas sobre trabajo a domicilio y mapeo de redes de diálogo social en Brasil y la Región Metropolitana de Sao Paulo.*

[1] Vea la nota sobre género y el uso del lenguaje al final del documento.

[2] Esta compilación ha sido posible gracias a la colaboración de diversas organizaciones en seis países, listadas a continuación. En Buenos Aires, Argentina: Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), Asociación Lola Mora, y La Alameda. En São Paulo, Brasil: las ONG Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (ADS/CUT) y el Centro Gaspar García. En Santiago de Chile, Chile: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Textiles de sus Domicilios (SINTRATEDO), Sindicato de Mujeres Textiles en sus Domicilios de Coquimbo – Cuarta Región de Chile – (SIMUTED), Trabajadoras Construyendo Futuro y Dignidad Laboral en Viña del Mar (TRACONFULAB) y Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras Textiles Manufacturas, Servicios, Subcontrato y Domicilio de Chile (CONTEXTIL). En Managua, Nicaragua: Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia (CTCP). En Lima, Perú: Red Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Autoempleados (RENATTA) y Asociación de Desarrollo Comunal. Y en Uruguay (Montevideo): el Sindicato de la Aguja.

- Morillo Santa Cruz, Laura. 2015. *Reporte de la visita de campo a organizaciones de trabajadores a domicilio y colaboradores en Montevideo y Santiago de Chile*.

- Asociación Lola Mora. 2015. Legislación sobre trabajo domiciliario en Argentina.

De acuerdo con estos documentos, las organizaciones que organizan a las personas que trabajan a domicilio (tanto asalariados como autoempleados) en los seis países tienen los siguientes retos:

- Trabajadoras y trabajadores a domicilio asalariados y autoempleados: reconocimiento de los derechos de propiedad y socioeconómicos (tales como acceso al agua, y saneamiento), derecho de organización y negociación colectiva.

- Trabajadoras y trabajadores a domicilio asalariados: la no ratificación del Convenio 177 (en adelante, C177), así como la falta de incorporación de los estándares internacionales, de la adopción de legislaciones nacionales que reconozcan que las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado deben gozar de los mismos derechos que los que disfrutan quienes laboran en las fábricas, tales como salario mínimo, contratos seguros, salud y seguridad en el trabajo, negociación colectiva, etc., así como el diseño de políticas públicas enfocadas a la implementación de dichas leyes.

- Trabajadoras y trabajadores a domicilio autoempleados: acceso a financiamiento, capacitación, oportunidades de adquisición, comercialización, entre otros.

Este documento se ha preparado para ser discutido en la Reunión regional de trabajadoras y trabajadores a domicilio a realizarse en Santiago de Chile, del 23 al 25 de mayo de 2017, para que las organizaciones conozcan la situación de sus derechos en sus países y piensen en estrategias colectivas para promoverlos y defenderlos.

B. Sobre las trabajadoras y los trabajadores a domicilio

Las trabajadoras y los trabajadores a domicilio (en adelante, trabajadoras a domicilio) son las personas que trabajan desde sus hogares o en lugares cercanos a éstos, y pueden ser:

a. **Trabajadoras a domicilio asalariadas**, es decir, personas contratadas por un empresario individual o una empresa, directamente o a través de un intermediario. Normalmente reciben las materias primas y son remunerados a destajo. Por lo general, no venden los productos finales. No obstante, cubren muchos de los costos de producción: el lugar de trabajo, equipo, suministros, servicios públicos y transporte.

b. **Trabajadoras a domicilio autoempleadas**, que son quienes asumen todos los riesgos de ser operadores independientes. Compran su propia materia prima, suministros y equipo, y pagan los costos de los servicios públicos y transporte. Venden sus propios productos finales, principalmente a clientes y empresas locales, pero a veces también los venden en mercados internacionales. La mayoría no contrata a otras personas, pero pueden tener trabajadores no asalariados o miembros de la familia no remunerados trabajando con ellos.

Es importante señalar que el C177 y la Recomendación 184 ligada a él (en adelante, R184) son aplicables a las trabajadoras a domicilio asalariadas. Además, como lo veremos más adelante, existen leyes en Argentina, Perú y Uruguay que regulan el trabajo a domicilio asalariado.

Por otra parte, hay organizaciones, que organizan (principalmente, en su mayoría o en parte) a trabajadoras a domicilio autoempleadas, que están usando el C177 para llamar la atención sobre el trabajo a domicilio asalariado, para luego contribuir al debate sobre la protección de las trabajadoras a domicilio autoempleadas.

C. El Convenio 177 de la OIT y la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio

En 1996 la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, adoptó el C177 y la R184 sobre el trabajo a domicilio. El C177 forma parte del marco jurídico internacional y es una norma de cumplimiento obligatorio para aquellos países que deciden ratificarlo. Los siguientes países han ratificado el C177: Albania, Antigua República Yugoslava de Macedonia, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Países Bajos y Tayikistán. En Latinoamérica, únicamente Argentina ha ratificado el C177[3].

La R184 no es un instrumento sujeto a ratificación ni tampoco de cumplimiento obligatorio. Es una guía para los gobiernos para mejorar la situación de las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado.

[3] OIT, Ratificación del C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322.

A través del C177, los derechos de las trabajadoras a domicilio asalariadas, así como las aportaciones que realizan como trabajadoras, quedan reconocidos a nivel internacional. Por lo tanto, se trata de un instrumento que le permite a este grupo de trabajadoras y a sus organizaciones exigir el reconocimiento de sus derechos en sus respectivos países. Todo el C177 es de gran importancia; sin embargo, vale la pena resaltar lo siguiente:

- En el artículo 1, el Convenio define trabajo a domicilio como el trabajo que una persona –conocida como trabajadora o trabajador a domicilio–, realiza:

  (i) en su hogar o en cualquier otro lugar que escoja, que no sea el lugar de trabajo del empleador;

  (ii) a cambio de una remuneración;

  (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio siguiendo las especificaciones del empleador, sin importar quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos que utilice para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente de acuerdo a la legislación nacional o a decisiones de las cortes.

- De acuerdo al artículo 1 (c), el empleador es la persona individual o la empresa que ofrece trabajo a domicilio como parte de sus actividades de negocio, de modo directo o a través de un intermediario, independientemente de que se contemplen los intermediarios en la legislación nacional.

- Respecto de los intermediarios, el artículo 8 establece que en los países donde se les permite operar, las responsabilidades tanto del empleador como de los intermediarios se determinarán a través de las leyes y reglamentos o por decisiones de las cortes, de acuerdo a las prácticas nacionales.

- El artículo 4 establece que cuando un país haya ratificado el C177, la política que se adopte a nivel nacional deberá promover, conforme sea posible, la igualdad de trato entre las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando sea pertinente, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. Esto significa que las mismas condiciones que aplican para los otros trabajadores asalariados deben aplicar para quienes realizan trabajo a domicilio asalariado: el derecho a organizarse, a la no discriminación en el empleo y ocupación, la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, remuneración, la cobertura de la seguridad social, el acceso a la formación, la edad mínima de admisión al empleo y las prestaciones por maternidad.

- El artículo 5 señala que la política nacional sobre el trabajo a domicilio asalariado 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.

- El artículo 6 sostiene que deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo incluyan al trabajo a domicilio asalariado.

- El artículo 7 indica que la legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo también deberá ser aplicada al trabajo a domicilio asalariado, teniendo en cuenta las características propias de este tipo de trabajo, y deberá también establecer 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 asalariado.

D. Mapa de leyes y políticas públicas relacionadas con el trabajo a domicilio asalariado y autoempleado en Argentina, Brasil, Chile, Nicaragua, Perú y Uruguay

La información recopilada es la siguiente:

Ley que regule el trabajo a domicilio asalariado	Políticas públicas u otras leyes relacionadas o con impacto en el trabajo a domicilio (asalariado y/o autoempleado)
País : Argentina[1] Ratificación del C177: Sí	
Sí hay una ley específica que regule el trabajo a domicilio asalariado, la Ley No. 12.713 y su Decreto Reglamentario N.º 118.755, los cuales establecen el régimen de trabajo a domicilio asalariado.	No hay políticas públicas específicas para el trabajo a domicilio asalariado. Sin embargo, los programas y políticas públicas que tienen impacto en las personas que trabajan a domicilio (asalariadas y autoempleadas) son: a) Programas gubernamentales dirigidos a cooperativas. b) Monotributo Social. c) Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) entre el sector empleador y los sindicatos. Por ejemplo, en el sector de la costura participa la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA). El CCT más reciente para este sector es el 626/11, que establece acuerdos sobre las condiciones laborales en talleres y fábricas e introduce algunas disposiciones relativas al trabajo a destajo a nivel nacional. d) Ley de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral (26.940) que tiene acciones e instrumentos orientados a estimular la formalización laboral y a fortalecer las capacidades estatales de prevención y sanción del incumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social.
País : Brasil[2] Ratificación del C177: No	
No hay ley especial sobre el trabajo a domicilio asalariado, pero se aplica el Código Laboral cuando hay subordinación a un empleador (Art 6, 83, 372). La Orden N.º 973 del Ministerio del Trabajo creó una comisión tripartita integrada por representantes del Gobierno Federal, los representantes de los trabajadores y los empleadores con el mandato de examinar el Convenio N.º 177 y la Recomendación N.º 184, así como el Convenio N.º 144 sobre consultas tripartitas.	No hay políticas públicas específicas para el trabajo a domicilio asalariado. Sin embargo, los programas y políticas públicas que tienen impacto en las personas que trabajan a domicilio (asalariadas y autoempleadas) son: a) Programa Bolsa Familia que otorga beneficios monetarios para la reducción de la pobreza. b) Política para el Microemprendedor Individual (MEI): el Gobierno Federal decidió desarrollar una política específica para las pequeñas empresas, enfocada en la formalización e inclusión en el sistema de protección social. c) Política Nacional de Economía Solidaria: Secretaría Nacional de Economía Solidaria (SENAES, 2003), Programa de Economía Solidaria, Programa Brasil Legal (2008), Sistema Brasileño de Comercio Justo y Solidario (2010), Programa de Incentivos de Sindicatos (2014) y el Plan Brasil sin Pobreza Extrema (2012 – 2015). d) Programa Trabajo Decente (2006): consulta tripartita con la participación de las organizaciones de empleadores, trabajadores y el gobierno (Ministerio de Trabajo y Empleo), Plan Nacional de Acción para el Empleo y el Trabajo Decente. e) Programa Interministerial contra el Trabajo Forzoso. Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (2003), Registro de Empleadores que han mantenido a trabajadores en condiciones análogas a la esclavitud, la “lista negra” (2004), Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (2005), Instituto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (2014). f) Programa Autonomía Económica de las Mujeres: Tercer Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (2013-2015), Proyecto “Cooperativa de Mujeres”. g) Política del Ejecutivo Federal sobre responsabilidad subsidiaria del contratista para el contrato sobre los derechos laborales correspondientes a los trabajadores en talleres en el hogar.

País : Chile[3] Ratificación del C177: No	
No hay una ley especial sobre trabajo a domicilio asalariado, pero se aplica el Código Laboral cuando hay subordinación a un empleador.	No contamos con información.
País : Nicaragua[4] Ratificación del C177: No	
No hay ley especial sobre trabajo a domicilio asalariado, pero se aplica el Código Laboral cuando hay subordinación a un empleador	No contamos con información.
País : Perú[5] Ratificación del C177: No	
El trabajo a domicilio asalariado en el Perú está regulado por el Título IV (Artículos 87 al 96) del Decreto Supremo N.º 003, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Es importante subrayar que esta norma incluye parte del contenido del C177 y de la R184.	No hay políticas públicas específicas para el trabajo a domicilio asalariado. Sin embargo, los programas y políticas públicas que tienen impacto en las personas que trabajan a domicilio (asalariadas y autoempleadas) son: a) Programa de Consolidación del Empleo de las Mujeres (PROFECE, 1997). Este programa buscaba articular la oferta de mano de obra de las mujeres de barrios pobres de Lima con la demanda de las empresas. Las principales actividades del programa fueron: artesanías, prendas de vestir, textiles, procesamiento de alimentos y servicios (limpieza, lavado, embalaje, vendedores puerta a puerta o vendedores de punto fijo). Desde 2008, este programa forma parte de CRECEMYPE, un programa para micro y pequeñas empresas del Ministerio de la Producción. b) Ley MIPYME, Ley N.° 30056 (2013) y el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, D.S. N.º 007-2008-TR. c) Ley de Inspección del Trabajo, Ley N.º 28806 (2006), D.S. N.º 019-2006-TR (Reglamento) y D.S. N.º 002-2007-TR (Medidas complementarias de fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral a nivel nacional).
País : Uruguay[6] Ratificación del C177: No	
La Ley de la Industria de la Vestimenta N.º 18.846 tiene una sección para las trabajadoras a domicilio asalariadas. Es importante subrayar que esta norma incluye parte del contenido del C177 y de la R184.	No contamos con información.

Fuentes: [1] Morillo Santa Cruz, Laura (2012) y Asociación Lola Mora (2015). [2] Observatorio Social/Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (IOS e ADS/CUT) e Instituto de Estudos Brasileiros/Universidade de São Paulo (IEB/USP) (2014). [3] Morillo Santa Cruz, Laura (2015a). [4] Morillo Santa Cruz, Laura (2012). [5] Blancas Chauca, Óscar Rafael (2014). [6] Morillo Santa Cruz, Laura (2015a).

De ahí se puede observar lo siguiente:

1. Argentina es el único país que ha ratificado el C177.

2. El grado de protección de los derechos de las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado que existe en cada país es distinto. En el cuadro anterior se puede observar que en los países analizados el trabajo a domicilio se protege bajo tres formas distintas: mediante leyes específicas, un título especial incluido en la legislación laboral, o mediante códigos laborales en los casos en los que existe subordinación a un empleador.

3. La protección legislativa que cada país da a las trabajadoras a domicilio asalariadas no necesariamente depende de la ratificación del Convenio 177 de la OIT. Por ejemplo, en el caso de Uruguay, la Ley 18.846 sobre la Industria de la Vestimenta (publicada el 12 de diciembre de 2011) incluye el trabajo a domicilio asalariado e incorpora varios de los estándares del C177 y de la R184 de la OIT. De igual forma, si bien el Perú no ha ratificado el C177, ha incluido en sus leyes algunos elementos del C177, así como del contenido de la R184.

4. Aun cuando hay leyes que regulan el trabajo a domicilio asalariado, no hay políticas públicas diseñadas para la implementación de dichas leyes ni para asegurar específicamente la protección de los derechos de las trabajadoras a domicilio asalariadas.

E. Legislaciones del Perú y Uruguay sobre el trabajo a domicilio asalariado y concordancia con el C177 y la R184

A continuación, brindamos información sobre las legislaciones del Perú y Uruguay sobre el trabajo a domicilio asalariado y su concordancia con el contenido del C177 y la R184.

E.1. Perú

Aspectos	Decreto Legislativo (en adelante, Dec. Leg.) 728, Título IV		C177 y R184		Comentario
	Art		Art		
Empleador y control	87	Se ejecuta por cuenta de uno o más empleadores que regulan el trabajo a realizarse, sin supervisión directa.	C177 Art.1, a, iii	Elabora un producto conforme a las especificaciones del empleador.	En ambos, el empleador regula, dando especificaciones, pero sin supervisar.
Relación laboral	88	Genera relación laboral, sea el empleador, el productor, el subcontratista o agente, siempre que se encuentren registrados.	C177 Art.1, c.	El empleador da el trabajo por cuenta de su empresa. Sí genera relación laboral.	El requisito del registro de empleadores en el Dec. Leg. está en la Recomendación
Delimitación	89	No comprende al trabajo autónomo, al realizado en un taller de familia o al trabajo familiar.	C177 Art.1, a y b	No aplica para trabajadores que tienen el grado de autonomía e independencia necesarios para ser considerados como trabajadores independientes. Tampoco si ocasionalmente realizan su trabajo asalariado en su domicilio.	El Convenio introduce la figura del grado de autonomía y de independencia económica, y el carácter ocasional del trabajo.
Fijación de remuneración	90	Debe figurar en el contrato de trabajo o convenio colectivo, con base a criterios de remuneración por producción: tarifa por hora o tarifa por bien producido.	R184 Art. VI, 13 y 14	Deberían fijarse tasas salariales mínimas. Las tasas de remuneración deberían fijarse por negociación colectiva o por las autoridades previa consulta.	El Dec. Leg. obliga a que figure en un contrato de trabajo. El Convenio, no, pero propone que las autoridades fijen tasas salariales mínimas mediante negociación colectiva luego de consultas previas.
Contrato	91	Contrato por escrito y en triplicado, "*una de cuyas copias se remite a la Autoridad Administrativa del Trabajo para los fines de su registro*".	R184 Art.5	El empleador debe informar al trabajador por escrito, o por otro medio, sobre su remuneración y el tipo de trabajo.	El Dec. Leg. obliga a un contrato de trabajo por escrito, el cual debe ser registrado ante el Ministerio de Trabajo.

Registro	92 y 93	El empleador debe llevar un Registro del trabajo a domicilio, cuya copia será entregada al trabajador, indicando la remuneración y el N.º de carné de inscripción en el IPSS (Seguridad Social)	R184 Art. 7.2 C177 Art.6 R184 Art.6	El empleador debe llevar un registro de personas empleadas que realizan trabajo a domicilio asalariado, indicando género y la remuneración. Las estadísticas del trabajo, siempre que sea posible, deben incluir esta información. Se debe registrar a los empleadores que recurren al trabajo a domicilio.	En ambos se exige el registro de trabajadoras y trabajadores. En la Recomendación se aboga por el registro de empleadores, al igual que en el Dec. Leg. (Art. 88.º).
Derechos sociales del trabajador	94 y 95	Vacaciones pagadas y compensación por tiempo de servicio (8.33% de la remuneración anual en cada caso)			No están contemplados en el Convenio ni en la Recomendación.
Protección social en salud y pensiones	96	Comprendidos en el Sistema Nacional de Pensiones (DL 19990) y el de Salud (Ley 22482). Incluye los subsidios por maternidad y lactancia. No están comprendidos en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (DL 18846).	C177 Art.4 C177 Art.7 R184 Art. 25 R184 Art. 26	Deberá promoverse la igualdad de trato entre las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado y los otros trabajadores asalariados. La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse teniendo en cuenta sus circunstancias. Deben extenderse y adaptarse los regímenes de seguridad social. Debe hacerse cumplir la legislación sobre prestaciones por maternidad.	El Dec. Leg. cumple con el Convenio, salvo en lo referente a salud ocupacional

Fuente: Verdera, Francisco. 1998. pp. 5-6

E.2. Uruguay

Aspectos	Ley de la Industria de la Vestimenta N.° 18.846		C177 y R184		Comentarios
	Art		Art		
Definición de trabajo a domicilio	Art. 15	Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar u otros lugares elegidos por él / ella, excepto el lugar de trabajo del empleador. Producción según las especificaciones del empleador. También se considera el trabajo realizado por el propietario de un taller cuando él / ella también contribuye en la producción. No se considera en esta definición a las personas con estatus de empleado simplemente por realizar ocasionalmente su trabajo en su hogar, en lugar de en sus lugares de trabajo habituales. Excluye al autoempleo, al trabajo familiar.	C177 Art.1 R184 Art. 1	Trabajos remunerados realizados por una persona en su domicilio o en otros locales de su elección, distintos del lugar de trabajo del empleador. Producción según las especificaciones del empleador. No se considera en esta definición a las personas con estatus de empleado que realizan sólo ocasionalmente su trabajo como empleados desde su casa, en lugar de en sus lugares de trabajo habituales. Excluye al autoempleo, al trabajo familiar.	En ambos casos, el trabajo a domicilio es el trabajo remunerado realizado por una persona en su domicilio u otros lugares de su elección, que no sea el lugar de trabajo del empleador, y que se realiza de acuerdo con las especificaciones del empleador. Debe destacarse que el Art. 15 c) de la Ley también incluye al trabajo realizado por el propietario de un taller cuando él / ella contribuye en la producción.
Registro de personas que realizan trabajo a domicilio	Art. 16 y 17	El empleador debe mantener un registro del trabajo realizado a domicilio, una copia del cual se dará al trabajador, indicando el nombre, dirección, calidad y número de piezas de trabajo, las tarifas acordadas, y las compensaciones.	R184 Art. 7.2	El empleador debe mantener un registro del trabajo a domicilio, indicando el género y el salario.	En ambos casos, el empleador debe tener un registro de las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado. Pero la Ley N ° 18.846 no menciona llevar un registro desagregado por género.
Registro de empleadores	Art. 4, 12 y 13	Los empleadores deben estar registrados y probar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y sociales para obtener un subsidio para las empresas del sector de la confección.	R184 Art. 6 Art. 7.3 a) y b)	Debe haber un registro de empleadores.	En ambos casos debe haber un registro de los empleadores. La Ley N.° 18.846 condiciona el otorgamiento de un subsidio del sector de la confección a empleadores que estén registrados y que cumplan también con sus obligaciones.

Seguridad y salud en el trabajo	Art. 3	Las normas sobre seguridad y salud en el trabajo se aplicarán al trabajo a domicilio, y la reglamentación establecerá las condiciones en que, por razones de seguridad y de salud, determinados tipos de trabajo y el uso de determinadas sustancias pueden estar prohibidos en el trabajo a domicilio.	C177 Art. 7	La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio asalariado teniendo en cuenta sus características específicas y determinará las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, determinados tipos de trabajo y el uso de determinadas sustancias pueden estar prohibidas.	Art. 3 de la Ley N.° 18.846 toma en cuenta el Art. 7 del C177.
Responsabilidad entre empleadores e intermediarios	Art. 21	En caso de incumplimiento de las normas de esta ley, las responsabilidades respectivas de los empleadores e intermediarios en caso de subcontratación, intermediación laboral y trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en la Ley N.° 18.251 del 6 de enero de 2008.	C177 Art. 8	Cuando se permita el uso de intermediarios en el trabajo a domicilio asalariado, las responsabilidades respectivas de los empleadores e intermediarios serán determinadas por leyes y reglamentos o por decisiones judiciales, de acuerdo con la práctica nacional.	Art. 21 de la Ley N.° 18.846 menciona la aplicación de la Ley N.° 18.251 para determinar la responsabilidad entre empleadores e intermediarios, lo cual está en concordancia con el art. 8 del C177
Tratamiento igualitario	Art. 22	Debe promoverse en relación con: A) el derecho de las personas que realizan trabajo a domicilio a establecer o unirse a organizaciones de su propia elección y a participar en las actividades de dichas organizaciones; B) protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación; C) protección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; (D) remuneración; E) la protección legal de la seguridad social; F) acceso a la formación; G) edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; y H) protección de la maternidad.	C177 Art. 4	Debe promoverse en relación con: A) el derecho de las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado a establecer o unirse a organizaciones de su propia elección y a participar en las actividades de dichas organizaciones; B) protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación; C) protección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; (D) remuneración; E) la protección legal de la seguridad social; F) acceso a la formación; G) edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; y, H) protección de la maternidad.	Art. 22 de la Ley N.° 18.846 toma en cuenta los derechos mencionados en el art. 4 del C177.

Inspección laboral	Art. 24	El incumplimiento de las obligaciones prescritas en esta Ley sobre trazabilidad y trabajo a domicilio será sancionado por la autoridad competente mediante observación, multa, confiscación de bienes o cierre de los locales, según proceda.	C177 Art. 9	Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales garantizará el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables al trabajo a domicilio asalariado. En caso de violación de estas leyes y reglamentos, se preverán y se aplicarán de manera eficaz remedios adecuados, incluidas las sanciones cuando proceda.	Art. 24 de la Ley N.° 18.846 toma en cuenta el Art. 9 del C177.
Estadísticas	No	No	C177 Art. 6	Siempre que sea posible, deberían incluirse estadísticas sobre el trabajo.	La Ley N.° 18.846 no menciona la posibilidad de contar con estadísticas laborales.
Aplicación de la Ley General del Trabajo	Art. 23	Las personas que realizan trabajo a domicilio, así como quienes trabajan en talleres, serán incluidos en las reglas de la ley laboral general, con las excepciones previstas por la ley.	------	----------	La Ley N.° 18.846 establece que las normas del derecho laboral general serán aplicables a las personas que realizan trabajo a domicilio y las que trabajan en talleres, con algunas excepciones previstas por la ley.

Fuente: Morillo Santa Cruz, Laura. 2015b. pp. 7-10

F. Retos de las trabajadoras y los trabajadores a domicilio en la región con respecto a la legislación

Las organizaciones que organizan a personas que trabajan a domicilio (asalariadas y autoempleadas) enfrentan diversos retos específicos y comunes.

a) Trabajadoras y trabajadores a domicilio asalariados:

- En Argentina: La implementación del C177, modificación de la Ley N.º 12.713 y su Decreto Reglamentario N.º 118.755, así como el cumplimiento de la Ley.
- En Brasil, Chile, y Nicaragua: la ratificación del C177 o la incorporación del C177 y la R184 en la legislación. Es recomendable que las organizaciones analicen los beneficios de ratificar el C177 frente a los beneficios de hacer *lobby* para la inclusión del C177 y la R184 sin una ratificación previa para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras a domicilio asalariadas.
- En el Perú y Uruguay: cumplimiento de la ley, y lograr la ratificación del C177.
- Los inspectores nacionales de trabajo tienen recursos limitados para fiscalizar el cumplimiento de las normas.
- La adopción de legislaciones nacionales que reconozcan que las personas que realizan trabajo a domicilio asalariado deben gozar de los mismos derechos que quienes trabajan en las fábricas. Estos derechos incluyen el salario mínimo, contratos seguros, salud y seguridad en el trabajo, negociación colectiva, etc., así como el diseño de políticas públicas enfocadas a la implementación de dichas leyes.

b) Trabajadoras y trabajadores a domicilio autoempleados:

- reconocimiento de sus derechos de propiedad y derechos socioeconómicos, derecho a organizarse y a la negociación colectiva, acceso a financiamiento, capacitación, oportunidades de adquisición, comercialización, etc.

c) Trabajadoras y trabajadores a domicilio asalariados y autoempleados:

- Las trabajadoras a domicilio no se reconocen a sí mismas como trabajadoras a domicilio.
- Falta de conciencia de clase o interés colectivo.
- Falta de conocimiento sobre los beneficios de organizarse.
- Recolección de datos estadísticos, encuestas, estudios, etc.
- Varios sindicatos se concentran en organizar a las personas que laboran como autoempleados, y a quienes lo hacen en la economía informal, pero no a las personas que trabajan a domicilio. Lo mismo sucede con otras organizaciones que apoyan a trabajadoras y trabajadores textiles, a trabajadoras y trabajadores migrantes, a mujeres trabajadoras, y a personas viviendo en situación de pobreza.

Bibliografía

Asociación Lola Mora. 2015. *Legislación sobre trabajo domiciliario en Argentina*. Documento inédito

Blancas Chauca, Óscar Rafael. 2014. *Trabajadores a domicilio en el Perú*. Documento inédito.

Morillo Santa Cruz, Laura. 2012. *Reporte del mapeo-visita de campo de organizaciones de trabajadores a domicilio y colaboradores en Latinoamérica.* WIEGO. Documento inédito.

Morillo Santa Cruz, Laura. 2015a. *Reporte de la visita de campo a organizaciones de trabajadores a domicilio y colaboradores en Montevideo y Santiago de Chile*. WIEGO. Documento inédito.

Morillo Santa Cruz, Laura. 2015b. *Report of Field Visit to Home-based Worker Organizations and supporters in Montevideo and Santiago de Chile.* WIEGO. Documento inédito.

Observatorio Social/Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (IOS e ADS/CUT) e Instituto de Estudos Brasileiros/ Universidade de São Paulo (IEB/USP). 2014. *Políticas públicas sobre trabajo a domicilio y mapeo de redes de diálogo social en Brasil y la Región Metropolitana de São Paulo*. Documento inédito.

OIT. *Ratificación del C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)*, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322

Verdera, Francisco. 1998. *Trabajadores a domicilio en el Perú*. Documento 28. Ginebra: OIT

Una nota sobre género y el uso del lenguaje

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) tiene como misión mejorar la situación de las personas que laboran en la economía informal, en particular la de las mujeres, de manera tal que cuenten con las mismas oportunidades económicas y los mismos derechos, así como la posibilidad de determinar las condiciones en las que trabajan y viven. Para ello, WIEGO busca apoyar a estas personas para que cuenten con mayor voz a través de organizaciones fuertes y democráticas que se encuentren representadas en instancias de toma de decisiones, para que tengan mayor visibilidad en las investigaciones y datos estadísticos, así como mayor validez basada en el reconocimiento extendido de los aportes que este sector hace a la economía en general. Como tal, no podemos dejar de abordar el tema de los riesgos de invisibilización o discriminación de las mujeres que existen en ciertos usos del español.

De manera creciente organizaciones sociales, instancias académicas e instituciones gubernamentales han hecho un llamado a tratar de evitar el uso de discursos que perpetúen la desigualdad de género o la ocultación de las mujeres. El uso de genéricos masculinos recomendado por la Real Academia Española ha sido un importante foco de atención, ya que ofrece una imagen ambigua que a menudo puede ocultar una presencia importante de mujeres.

Las alternativas son diversas: se puede recurrir al uso de desdoblamientos (es decir, a especificar los sustantivos femeninos y masculinos) o al uso de sustantivos genéricos, colectivos o abstractos. La primera opción, si bien es la que mayor precisión ofrece en términos lingüísticos, a menudo implica otro tipo de retos relacionados con la fluidez del texto, ya que crea estructuras repetitivas y difíciles de leer.

A fin de balancear nuestro interés de incrementar la voz, la visibilidad y la validez de las mujeres a nivel discursivo con el de seguir produciendo materiales accesibles para nuestra audiencia, WIEGO procurará –en la medida de lo posible– el uso de sustantivos genéricos, colectivos, y abstractos. Recurrirá al uso de desdoblamientos una vez en el texto para hacer notar que esa es nuestra preferencia. Sin embargo, a partir de entonces si fuera imposible el uso de las otras alternativas recurrirá al uso de genéricos masculinos, salvo en el caso en donde la presencia de las mujeres en el sector ocupacional fuera predominante. En esos casos, recurriremos al uso de genéricos femeninos para denotar tanto a mujeres como hombres.

Sobre WIEGO: Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando es una red global dedicada a proteger los medios de sus¬tento de las trabajadoras y los trabajadores en situación de pobreza de la economía informal, especialmente los de las mujeres. Creemos que todos los trabajadores deberían tener los mismos derechos y oportunidades. WIEGO genera cambios mediante el aumento de la capacitación de las organizaciones de trabajadores, expandiendo la base de conocimientos sobre la economía informal e incidiendo en las políti¬cas públicas locales, nacionales e internacionales. Visite espanol.wiego.org.