

# Perspectivas sobre derecho e informalidad n.º 6



*Saranya, de 23 años, se dedica a coser y tejer cestas en su hogar en Tirupur (India).  
Foto: SAVE - Jothyraj, archivo de WIEGO*

## Una cadena es tan sólida como su eslabón más débil: estrategias para incluir a las personas contratistas dependientes en domicilio en la legislación internacional de las cadenas de suministro

Marlese von Broembsen

### Introducción

El trabajo en domicilio<sup>1</sup> –el trabajo tercerizado de la industria– es tan antiguo como el propio capitalismo.<sup>2</sup> En una práctica que comenzó en los países del norte global y se extendió a los del sur, las fábricas de muchas industrias subcontratan aspectos de la producción con mujeres y hombres que trabajan desde sus domicilios. En el sector textil y del calzado, las personas contratistas dependientes en domicilio son intrínsecas a la producción mundial. En India, por ejemplo, una encuesta a 340 fábricas textiles en Delhi y Bengaluru muestra que un 58% de ellas tercerizan tareas con personas trabajadoras en domicilio.<sup>3</sup> En Tirupur, la “capital mundial de la camiseta”, el Centro de Recursos Laborales de la asociación SAVE (Sensibilización Social y Educación Voluntaria) organiza a varios cientos de personas contratistas dependientes en domicilio, quienes realizan distintas tareas para más de 400 marcas europeas y norteamericanas: cosen camisetas, hacen serigrafías, bordan prendas, cortan hilos, enhebran cordones en pantalones deportivos y planchan y empaquetan prendas.

En algunas cadenas de suministro, las personas contratistas dependientes en domicilio trabajan medio tiempo o por temporadas y, en otras, lo hacen de manera permanente a tiempo completo. Según un estudio realizado en Filipinas, las personas contratistas dependientes en domicilio trabajan entre tres y seis horas al día durante la temporada baja, pero alcanzan las 18 horas diarias durante la temporada alta.<sup>4</sup> En Indonesia, la mitad de las personas contratistas dependientes en domicilio encuestadas trabaja menos de 35 horas semanales; un tercio, sin embargo, rebasa las 48 horas trabajadas por semana. En Tailandia, tres de cada cuatro personas contratistas dependientes en domicilio trabajan más de 40 horas a la semana.<sup>5</sup>

Dado que las personas contratistas dependientes en domicilio quedan generalmente excluidas de la legislación laboral, las fábricas pueden pagarles tan poco como un tercio del salario mínimo. Una encuesta realizada en seis provincias de Indonesia reveló que las personas contratistas dependientes en domicilio del sector textil ganan únicamente poco menos de la mitad del salario mínimo.<sup>6</sup> Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que involucró a 406 personas contratistas dependientes en domicilio de Paquistán, mostró que estas trabajaban 12,5 horas al día, seis días a la semana, y ganaban el equivalente de 41,42 USD mensuales.<sup>7</sup> Esto es menos de una tercera parte del salario mínimo legal. En Vietnam, las personas contratistas dependientes en domicilio del sector textil perciben menos de la mitad de los ingresos de una persona trabajadora industrial.<sup>8</sup> Las personas contratistas dependientes en domicilio también absorben los costos de producción, es decir el equipo (máquinas de coser, agujas, tijeras), la electricidad y el transporte desde y hacia la fábrica si es que tienen que recoger las materias primas y entregar la mercancía terminada.

Es difícil organizar a las personas contratistas dependientes en domicilio porque su lugar de trabajo está fracturado –en múltiples domicilios– y porque rara vez se ven a sí mismas como personas trabajadoras que deberían gozar de derechos laborales. Además, sus personas empleadoras no son fácilmente identificables. Hasta una fecha reciente, pocos sindicatos tradicionales del vestido y los textiles organizaban a las personas contratistas dependientes en domicilio. A pesar de las dificultades, ellas se han organizado en los ámbitos local, nacional y mundial, en forma de cooperativas, empresas productoras de propiedad obrera, asociaciones voluntarias, organizaciones comunitarias y sindicatos. En Asia, ese trabajo organizativo dio lugar a dos redes regionales:

**HomeNet del Sur de Asia** y **HomeNet del Sureste de Asia**.<sup>9</sup> En 2021, organizaciones de personas trabajadoras en domicilio de todo el planeta fundaron la organización mundial **HomeNet Internacional**.<sup>10</sup>

Las organizaciones de las personas contratistas dependientes en domicilio luchan para ser reconocidas jurídicamente como empleadas. En Tailandia, **HomeNet-Tailandia** y sus aliadas lucharon a favor de la *Ley de Protección de las personas contratistas dependientes en domicilio* (2010); y en la provincia paquistaní de Sind, la **Federación de Trabajadoras en Domicilio**, con 4.500 miembros, luchó para conseguir en esa provincia la *Ley de Personas Trabajadoras en Domicilio* (2018).<sup>11</sup> Otras organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio han combatido para que la legislación laboral las incluya,<sup>12</sup> pero incluso el reconocimiento amparado por la ley ha sido insuficiente. Las empresas empleadoras que se ven amenazadas por la aplicación de la ley trasladan su producción a otro país. Por ello, reconociendo la necesidad de una estrategia transnacional que disuada a las empresas empleadoras y a las marcas de trasladar su producción a otro país para escapar de la legislación laboral, Suntaree Saeng-gin, coordinadora de HomeNet del Sureste de Asia, reclutó el apoyo del Programa de Derecho de WIEGO. Las secciones a continuación describen los pasos que hemos dado –de la mano del Programa de Organización y Representación de WIEGO, de HomeNet del Sur de Asia, de HomeNet del Sureste de Asia y de la recién formada HomeNet Internacional– con el fin de emprender una estrategia regional a favor del reconocimiento de las personas contratistas dependientes en domicilio como personas trabajadoras legítimas de la cadena de suministro, con derecho a prestaciones y protecciones laborales. Puesto que se trata de un proceso en curso, ofrecemos esto como una reflexión y alentamos la participación. Describimos, en general, las estrategias de la red WIEGO a favor de la inclusión de las personas contratistas dependientes en domicilio en los instrumentos jurídicos internacionales, en particular, la legislación de la UE para la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos; y lo hacemos siguiendo estas secciones:

1. La identificación de las fuentes de poder
2. El desarrollo de capacidades de las organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio
3. La construcción de alianzas
4. La identificación de aportaciones estratégicas y de mensajes claves
5. La siguiente fase del trabajo de incidencia

## La identificación de las fuentes de poder

Como se sabe, Erik Olin Wright<sup>13</sup> argumenta que las organizaciones sindicales dependen de dos fuentes de poder: *el poder estructural*, es decir aquel que dichas organizaciones poseen en virtud de su indispensabilidad para el capitalismo industrial, y *el poder asociativo*, el cual ejercen mediante la acción colectiva. Aunque las personas contratistas dependientes en domicilio son intrínsecas a la producción textil nacional y mundial, se las trata como si fuesen prescindibles. Además, si interactúan de manera colectiva con las fábricas, corren el riesgo de perder pedidos o de ser reemplazadas por otras personas contratistas dependientes en domicilio y, como la legislación laboral las excluye, no disponen de recursos jurídicos. Así que fue necesario identificar otras fuentes de poder.

Las organizaciones de defensa de los derechos laborales, tales como la asociación Campaña Ropa Limpia (CRL) o la organización *Workers' Rights Consortium* (WRC, Consorcio de los Derechos de los Trabajadores), representan para la fuerza laboral organizada otra fuente de poder: *el poder de consumo*.<sup>14</sup> Por ejemplo, al hacer campaña en contra de marcas específicas, la **Campaña Ropa Limpia provoca que estas corran un riesgo reputacional**.<sup>15</sup> Hicimos primero un mapa de las organizaciones de defensa de los derechos laborales, que luchan a favor de quienes trabajan en las cadenas de suministro de la industria textil –sus estructuras, objetivos, formas de trabajo y éxitos–, con el fin de identificar posibles alianzas. Notamos igualmente que necesitábamos forjar relaciones más sólidas con los sindicatos tanto en el ámbito nacional como en el regional.

## El desarrollo de capacidades de las organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio

WIEGO lleva mucho tiempo brindando apoyo técnico, de investigación y de otro tipo con el propósito de que las organizaciones de las personas trabajadoras en empleo informal participen en el Grupo de Trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), realizada anualmente de manera tripartita. Gracias a la construcción de plataformas reivindicativas regionales y al apoyo ofrecido a las personas trabajadoras representantes para expresar en la CIT las reivindicaciones de las personas trabajadoras en empleo informal, las exigencias de estas han quedado reflejadas en distintos instrumentos de la OIT: el Convenio n.º 177 sobre el trabajo a domicilio, el Convenio n.º 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la Recomendación n.º 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal y el Convenio n.º 190 sobre la violencia y el acoso.

En 2015, WIEGO organizó en Delhi, India, una conferencia mundial de organizaciones de personas trabajadoras en domicilio. En ella, las organizaciones adoptaron la “Declaración de Personas Trabajadoras en Domicilio”,<sup>16</sup> que incorpora reivindicaciones relativas a las condiciones de trabajo de las personas contratistas dependientes en domicilio de las cadenas mundiales de suministro. Un año más tarde, en preparación de la Discusión General de la CIT sobre las Cadenas Mundiales de Suministro, WIEGO convocó a organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio de once países del Sur y Sureste de Asia a una reunión en Ahmedabad, India, para preparar una plataforma reivindicativa que se presentó posteriormente en el Grupo de Trabajo de la CIT. Sus intervenciones ante la Conferencia, durante la cual la Asociación de Mujeres Autoempleadas de India (SEWA) gozó del estatus de sindicato y del derecho a tomar la palabra, tuvieron como resultado el reconocimiento, en las Conclusiones Generales de la Conferencia, de las personas contratistas dependientes en domicilio como un eslabón intrínseco de la producción de las cadenas mundiales de suministro. Con ello, se sentaron las bases para uno de los módulos de la Guía de la OCDE de debida diligencia en el sector textil y del calzado, dedicado al trabajo en domicilio.<sup>17</sup>

Con el propósito de que las personas contratistas dependientes en domicilio de las cadenas mundiales de suministro textil planificasen una estrategia regional, formamos un comité compuesto por los programas de Derecho y de Organización y Representación de WIEGO, así como por HomeNet del Sureste de Asia y HomeNet del Sur de Asia (HomeNet Internacional no existía aún). La primera tarea consistió en apoyar a organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio y a sus dirigentes a comprender mejor las violaciones a sus derechos laborales y humanos (como el trabajo inseguro remunerado por debajo del salario mínimo, la ausencia de protección social, las amenazas de acoso y pérdida de ingresos si no entregan el pedido completo a tiempo y la ausencia del derecho a negociar de manera colectiva); ello, desde la perspectiva de la dinámica en la cadena de suministro. La siguiente tarea fue asociarse con sindicatos y organizaciones de defensa de los derechos laborales en los ámbitos nacional, regional y mundial a fin de sumarlos a la lucha en favor del reconocimiento jurídico de las personas contratistas dependientes en domicilio como personas trabajadoras legítimas de las cadenas de suministro textiles, quienes deben gozar de los mismos derechos y protecciones laborales que las personas empleadas industriales.

El comité planeó un encuentro de cinco días de duración en Bangkok, Tailandia, e invitó a 67 personas delegadas

de organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio y sus dirigentes, organizaciones de derechos laborales, sindicatos, la Alianza por un Salario Mínimo en Asia, la OIT y las oficinas regionales de SAVE y de Oxfam. Planeamos dos días de capacitación para las

organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio y para sus dirigentes; y luego tres días más de diálogo con aliadas que buscaban comenzar a confeccionar estrategias para toda Asia. Pero la pandemia de la COVID-19 se interpuso y la reunión fue cancelada.

### El costo brutal de los impagos de las marcas

Al inicio de la pandemia, cuando se ralentizaron las ventas en Europa y Norteamérica, muchas marcas y minoristas en el sector textil exigieron que sus personas proveedoras asiáticas redujeran aún más los precios o simplemente cancelaron sus pedidos, incluso aquellos que ya habían zarpado. El 90% de las marcas que habían adquirido prendas en Bangladés se rehusaron a aportar a los costos de producción o a los salarios de las personas trabajadoras que ya habían fabricado sus mercancías.<sup>18</sup> La cancelación de estos pedidos, estimada en más de 3 mil millones de dólares estadounidenses tan solo en Bangladés, significó que más de dos millones de personas trabajadoras de la industria textil bangladesí perdieran sus empleos o fuesen suspendidas temporalmente sin paga.<sup>19</sup>

Kyritsis, LeBaron y Nova encuestaron a personas trabajadoras de fábricas ubicadas en nueve países, productoras de prendas de vestir para más de 100 marcas y minoristas. Concluyeron que las estrategias de las personas trabajadoras, que consistían en reducir su consumo de alimentos y contraer deuda para aplacar temporalmente la inanición, se debieron a que “las fábricas textiles operan con márgenes muy estrechos y utilizan el dinero de los pedidos para pagar los salarios de las personas trabajadoras y mantenerse a flote”.<sup>20</sup> En efecto, la pandemia puso al descubierto que “las violaciones laborales no son simplemente un problema a nivel de fábrica que pueda corregirse con una mejora en el control del cumplimiento normativo; son una consecuencia ubicua y predecible en una industria dominada por grandes empresas, cuyo modelo de negocios descansa en la producción tercerizada de la confección por medio de redes de subcontratación flexibles, volátiles y sensibles a los costos”.<sup>21</sup>

Y mientras tanto, algunas marcas pagaron regalías a sus accionistas. Como lo fraseó un artículo periodístico, el impago de los pedidos que ya habían ordenado las marcas y las tiendas minoristas equivale a “una de las transferencias de riqueza más importantes en la historia reciente, de los países del sur a los del norte”.<sup>22</sup> Un año más tarde, las marcas exigían de sus personas proveedoras precios aún más bajos.<sup>23</sup> Las fábricas abastecedoras respondieron recortando a su personal permanente de tiempo completo y los países asiáticos han enmendado unilateralmente su legislación laboral para incrementar las horas de trabajo, y han reprimido sindicatos.

La disrupción a gran escala de las cadenas de suministro, ocasionada por la COVID-19, **dejó sin empleo a las personas contratistas dependientes en domicilio**.<sup>24</sup> Y dado que estas no están cubiertas por las legislaciones laborales de sus países, no pudieron tener acceso a las prestaciones de la seguridad social. De manera conjunta, **organizaciones de personas trabajadoras en domicilio exigieron a sus gobiernos, personas empleadoras, contratistas y marcas** “garantizar su salud, su seguridad y su supervivencia económica”<sup>25</sup> y **emprendieron una serie de estrategias**, como **la fabricación de mascarillas**,<sup>26</sup> para hacerse de alimentos y artículos de primera necesidad.

A pesar de las privaciones que soportaban las personas contratistas dependientes en domicilio, los socios de nuestro comité decidieron que debíamos seguir adelante con una serie de reuniones en línea. En ellas participaron catorce de sus organizaciones, provenientes de siete países, incluido un gran número de sus dirigentes –un total de aproximadamente 45 personas, la mayoría mujeres–. Para muchas personas trabajadoras, era la primera ocasión en que participaban en una reunión en

línea. HomeNet del Sureste de Asia y HomeNet del Sur de Asia organizaron interpretaciones simultáneas por WhatsApp para beneficio de las personas participantes. Los seminarios web incluían presentaciones y diálogos con el Centro para los Derechos Mundiales de las Personas Trabajadoras, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, la Alianza por un Salario Mínimo en Asia y la Campaña Ropa Limpia, quienes explicaron la dinámica del suministro, sus propias estrategias y la forma en que podrían aunar esfuerzos con las personas contratistas dependientes en domicilio y sus organizaciones.

Asimismo, en el transcurso de 2020, nos enteramos de **la legislación de la Unión Europea para la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos**.<sup>27</sup> Se había encomendado a la Comisión Europea redactar un marco legislativo que hiciera realidad los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. El marco busca obligar a los Estados miembros a promulgar una legislación que fuerce a las empresas a asumir su responsabilidad por el daño ambiental y por las violaciones a los derechos de las personas trabajadoras,

atribuibles a sus operaciones y relaciones comerciales, incluidas las cadenas de suministro. Las catorce organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio estuvieron muy bien capacitadas para poder participar en el proceso.

## La construcción de alianzas

Profundizamos intencionalmente las relaciones con dos aliadas preexistentes: la Campaña Ropa Limpia y la Alianza

por un Salario Mínimo en Asia (AFWA), importantes redes en la industria textil. Nuestra meta era crear solidaridad entre todas las personas trabajadoras de la cadena de suministro y lograr que las personas contratistas dependientes en domicilio fuesen consideradas intrínsecas en la producción textil y, por ende, incluidas en las estrategias de la CRL. A continuación, presentamos brevemente ambas organizaciones y los principales hitos de los esfuerzos conjuntos.

### Campaña Ropa Limpia

Establecida en 1989 por activistas en Europa, la CRL es una red mundial de más de 230 organizaciones: sindicatos, organizaciones de defensa de los derechos laborales, organizaciones de mujeres, grupos de defensa de las personas consumidoras y organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio. La inmensa mayoría se afilia en el ámbito nacional o regional, con algunas organizaciones transnacionales afiliadas como miembros “mundiales”. La oficina internacional de la CRL se halla en Ámsterdam y cuenta con una sucursal en Bruselas. Existen además coaliciones nacionales de la CRL en varios países europeos y asiáticos. La red “educa y moviliza a las personas consumidoras, ejerce presión sobre las compañías y los gobiernos y apoya y se solidariza directamente con las luchas obreras”.<sup>28</sup> La CRL presiona a marcas y minoristas para que asuman la responsabilidad de las violaciones a los derechos laborales que ocurren en sus cadenas de suministro; lo hace mediante investigaciones que mapean dichas cadenas y documenta prácticas laborales, tácticas de presión sobre las empresas (como las protestas frente a nuevas sucursales y la asistencia a reuniones de accionistas) y campañas dirigidas a las personas consumidoras. A través de este mecanismo de “peticiones urgentes”, responde a los llamados de las personas trabajadoras para obtener ayuda cuando se violan sus derechos.

### La Alianza por un Salario Mínimo en Asia

Fundada en 2007, la AFWA es una red de organizaciones laborales y sindicatos tanto de países asiáticos productores de prendas de vestir como de países que albergan a las principales marcas. Anannya Bhattacharjee, una sindicalista y feminista veterana, funge como coordinadora internacional y además preside la *Indian Garment and Allied Workers* [Personas Trabajadoras Textiles y Afines de India].<sup>29</sup> Como lo sugiere su nombre, la AFWA se enfoca en establecer un salario vital regional y poner así un freno a la proverbial competición a la baja. Tomando como base una canasta alimentaria de 3000 calorías para sostener una familia con “tres unidades de consumo” y contando con el apoyo de la CRL y de WIEGO, emprendió un estudio en seis países y desarrolló un salario vital regional expresado en términos de la paridad del poder adquisitivo, que se traduce luego en monedas locales y se actualiza periódicamente.<sup>30</sup> Un salario vital regional atiende no solo los medios de subsistencia de las personas trabajadoras, sino también el problema estructural que es que las principales empresas enfrenten a unos países contra otros para conseguir –ellas– el precio más bajo. La AFWA considera que el salario vital está “indisolublemente vinculado a la libertad de asociación y al fin de los contratos de corta duración y de la discriminación por razón de sexo o género”.<sup>31</sup> Se involucra tanto en actividades sindicales tradicionales como en hacer campaña y documenta, en su serie “El nuevo traje del emperador”, los efectos de la pandemia en los distintos actores de la cadena de suministro.<sup>32</sup>

WIEGO se unió a la Campaña Ropa Limpia en 2018 como socio mundial. En su carácter de miembro de la red, WIEGO contribuyó al informe de la CRL titulado *Fashioning Justice*<sup>33</sup> [Modelar la justicia], que aporta información al trabajo de incidencia de la red a favor de la regulación de la cadena de suministro (con el foco puesto en la obligatoriedad de la debida diligencia en materia de derechos humanos) y que la CRL ha

compartido extensamente con las personas formuladoras de políticas de la UE. El informe deja claro que la legislación debería abarcar a las personas contratistas dependientes en domicilio y que deberían consultarse con sus organizaciones todos los aspectos del proceso de la diligencia debida. La CRL elaboró además un **podcast** acerca del trabajo en domicilio para que su membresía y el público en general mejoren su conocimiento del tema.<sup>34</sup>

**Como miembro** de un grupo de trabajo de la CRL que se reunía cada dos meses para monitorizar y hacer aportaciones a la legislación de la UE sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, dimos visibilidad a la magnitud de la informalidad en las cadenas de suministro de la industria textil, a las razones de por qué importa que la legislación abarque a todas las personas trabajadoras de todos los eslabones de la cadena, incluidas las personas contratistas dependientes en domicilio, y a las formas en que la legislación podría lograrlo.

La CRL pertenece a una coalición informal, basada en Bruselas, de organizaciones no gubernamentales que se involucran en la legislación de la diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambiente (HREDD, por su sigla en inglés). Tanto la CRL como la coalición más amplia decidieron que la legislación debía prioritariamente incorporar todos los eslabones de la cadena, incluidas las personas trabajadoras subcontratadas en talleres y en domicilios.

Cuando la COVID-19 estalló en Asia, la Alianza por un Salario Mínimo en Asia sumó las voces de las personas trabajadoras para exigir una “contribución única de ayuda a la cadena de suministro”<sup>35</sup> de parte de quince de las marcas que habían cancelado sus pedidos o incurrido en el impago de pedidos que ya habían sido despachados cuando la pandemia comenzó en Europa. Con el apoyo de la organización estadounidense *Global Labour Justice*, la AFWA emprendió negociaciones directamente con las marcas. En julio de 2020, AFWA, WIEGO, HomeNet del Sur de Asia y HomeNet del Sureste de Asia exigieron conjuntamente que las marcas pagaran **una única Contribución de Auxilio a las Cadenas de Suministro** por la COVID-19, a todas las personas trabajadoras de la industria textil.<sup>36</sup>

## La identificación de aportaciones estratégicas y de mensajes claves

De nuestra colaboración con la Campaña Ropa Limpia, supimos que las siguientes cuestiones eran particularmente rebatidas. En primer lugar, el alcance de la legislación: ¿a cuáles empresas debería aplicarse? ¿solo a las grandes corporaciones o también a las pequeñas y medianas empresas? En segundo lugar, ¿a cuáles personas trabajadoras debería aplicarse la legislación? ¿Hasta qué eslabón de la cadena debería aplicarse? ¿Debería emular la ley francesa del Deber de vigilancia (*Loi du devoir de vigilance*) y la ley alemana de Diligencia Debida en las Cadenas de Suministro (*Sorgfaltspflichtengesetz*) que solo regulan el primer tramo de abastecimiento?

En tercer lugar, ¿cómo deberían aplicarse las leyes? Las organizaciones de defensa de los derechos laborales argumentan que las compañías privadas que auditan la aplicación de los códigos de una empresa no han impedido las flagrantes violaciones a los derechos humanos; entre ellas, el fallecimiento de personas trabajadoras en fábricas que se incendiaron poco después de haber recibido un dictamen de auditoría sin reservas.

Nos enfocamos así en las áreas dos y tres: “¿hasta dónde llegar en la cadena?” y “la aplicación normativa”.

## Hasta dónde llegar en la cadena: las personas trabajadoras de todos los eslabones de la cadena, incluidas las personas contratistas dependientes en domicilio

En un blog del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos,<sup>37</sup> Marlese von Broembsen **expone los argumentos** que sustentan por qué la legislación de diligencia debida en materia de derechos humanos tiene que incluir a las personas trabajadoras subcontratadas. Aquí las razones:

- Si la legislación solo cubre a las personas trabajadoras industriales, ignora la verdadera estructura de la cadena. Un **estudio de la Universidad de Cornell**<sup>38</sup> muestra que la subcontratación de aspectos de la producción con talleres y personas contratistas dependientes en domicilio es una realidad en muchos sectores. En India, por ejemplo, **casi el 90% de las personas trabajadoras del sector textil son empleadas en pequeñas y medianas empresas**,<sup>39</sup> muchas de las cuales subcontratan a personas contratistas dependientes en domicilio.
- Se incentiva a las personas proveedoras a tercerizar y llevar a la informalidad a la población ocupada si se regula solo una parte de esta. Un estudio en 40 fábricas de ocho países productores de prendas de vestir y de calzado halló que **es práctica común entre las personas proveedoras mantener una fábrica que cumple con los códigos** de conducta de las marcas, mientras que subcontratan con fábricas y talleres no sometidos a auditoría.<sup>40</sup>
- Por último, si los derechos laborales solo aplican a ciertas personas trabajadoras, no a todas, **el costo de “mejorar” los términos y condiciones laborales de algunas personas trabajadoras corre a cargo, no de las fábricas o de las marcas, sino de otras personas trabajadoras** que no están cubiertas por la legislación; a saber: las personas trabajadoras en empleo informal, ya sea industriales o subcontratadas en talleres y en domicilios.<sup>41</sup>

Es una cuestión de género: en los sectores de textiles, del vestido y del calzado, **el 80% de la población ocupada** son mujeres,<sup>42</sup> quienes siempre se hallan en el empleo más inseguro: el trabajo ocasional remunerado a destajo y en domicilio.

### **Aplicación efectiva: acceso a la justicia desde la base**

La aplicación efectiva, el acceso a la justicia y el resarcimiento de los daños para las personas trabajadoras son las principales inquietudes de quienes defienden los derechos laborales y de quienes formulan las políticas de la UE, pues buscan mejorar los débiles mecanismos de aplicación de la auditoría social: la estrategia que las empresas y los organismos con múltiples partes interesadas utilizan para controlar que las personas proveedoras apliquen sus códigos laborales. Es comúnmente aceptado que las auditorías sociales –la evaluación que hacen compañías privadas del cumplimiento de la legislación laboral por parte de sus proveedoras– no han podido proteger a las personas trabajadoras contra las violaciones a sus derechos laborales o incluso de la muerte.<sup>43</sup> Ali Enterprises, una empresa textil en Paquistán, obtuvo un dictamen de auditoría sin reservas a tan solo tres meses de que deficiencias estructurales provocasen un incendio que terminó con la vida de 260 personas trabajadoras y dejó heridas a 32 más.<sup>44</sup> De manera similar, la fábrica Tazreen en Bangladés se incendió en 2012, lo que provocó la muerte de más de 112 personas trabajadoras. Y en 2013, el edificio conocido como Rana Plaza, en Bangladés, colapsó y mató a 1134 personas trabajadoras, además de dejar lesionadas y traumatizadas a miles más. En los tres casos, las fábricas habían obtenido un dictamen de auditoría sin reservas.

Quince organizaciones de defensa de los derechos humanos y laborales, incluyendo a WIEGO, redactaron una carta abierta a la Unión Europea el 13 de septiembre de 2021,<sup>45</sup> *Petición urgente para garantizar la responsabilidad jurídica de las personas auditoras sociales y una legislación efectiva sobre la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medioambiente (HREDD) y la rendición de cuentas corporativa*, que señalaba los déficits de la auditoría social y argumentaba a favor de un “régimen de obligaciones robusto” que se asegure de que las víctimas de los abusos corporativos tengan acceso al resarcimiento de los daños.<sup>46</sup> La coalición de ONG basada en Bruselas ha encauzado sus energías hacia la “aplicación judicializada”. Argumenta que las personas trabajadoras tienen que contar con la posibilidad de llevar a las compañías a los tribunales a causa de las violaciones a derechos humanos

en las cadenas de suministro; y que los tribunales deben declarar a las personas directoras de corporaciones de la UE responsables jurídicamente de las violaciones a los derechos laborales y al medioambiente.

Sin embargo, la mayoría de las personas contratistas dependientes en domicilio desconocen los nombres de las marcas para las que maquilan. Las fábricas hacen todo lo posible para ocultar esos nombres y las personas contratistas dependientes en domicilio corren el riesgo de perder sus empleos cuando intentan identificar las distintas partes interesadas de la cadena. El foco de la red WIEGO está puesto en la “aplicación no judicializada”, es decir el acceso a la justicia impulsado desde la base por las personas trabajadoras.

En la aplicación impulsada por las personas trabajadoras, se plasman tres ideas. La primera es que pone en tela de juicio las estrategias de aplicación verticales (de arriba abajo) y que han sido diseñadas sin la participación de las personas beneficiarias previstas –las personas trabajadoras–, quienes están en una posición sin igual para saber cómo se violan sus derechos humanos y laborales. Outhwaite y Martin-Ortega<sup>47</sup> sostienen que la noción “impulsada por las personas trabajadoras” es más cabal que la de “centrada en las personas trabajadoras”, la cual tiende a limitar la participación obrera a las inspecciones. El impulso de las personas trabajadoras propone que estas se involucren en cada aspecto de la gobernanza de la cadena de suministro: en la legislación que prevé protegerlas, en el diseño y la supervisión de mecanismos de reclamación y en los procedimientos de reparación.

La segunda idea es que defiende la “democracia industrial” para todas las personas trabajadoras, no solo para aquellas que la legislación laboral protege.<sup>48</sup> La tercera es que reconoce que “las cuestiones del trabajo decente son inherentemente políticas, más que técnicas”.<sup>49</sup> Nos recuerda que las relaciones de poder son inherentes a las relaciones laborales. En muchas industrias, la mayoría de las personas trabajadoras de la cadena de suministro son mujeres obreras migrantes de primera generación y de familias de bajos recursos. Ello agudiza las de por sí desequilibradas relaciones de poder entre personas empleadas y empleadoras, relaciones de poder que tienen que ser mediadas y cuya aplicación no debería tercerizarse con el sector privado con fines de lucro.

Catorce organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio, WIEGO y la Alianza por un Salario Mínimo en Asia coincidieron en la importancia de los siguientes argumentos a fin de acceder a la justicia:

1. La legislación debería abarcar a todas las personas trabajadoras, sin importar su situación en el empleo, de todos los eslabones de la cadena. Regular únicamente a algunas personas trabajadoras asalariadas (permanentes) en las fábricas de primer nivel no solo excluye a la mayoría de las personas trabajadoras de la cadena de suministro, sino que incentiva a las personas proveedoras a relegar a la población ocupada a la informalidad.
2. La inclusión es una cuestión de género pues las mujeres están sobrerrepresentadas en las modalidades de empleo tercerizado y subcontratado.
3. El acceso a la justicia solo puede alcanzarse si hay una “interacción significativa” con todas las personas trabajadoras y sus organizaciones en todos los aspectos de la debida diligencia, incluidos el diseño y la supervisión de los mecanismos de reclamación.

Una gobernanza de las cadenas de suministro con perspectiva de género e impulsada por las personas trabajadoras representadas por organizaciones de su elección, significa que se consultan con estas todos los aspectos de la diligencia debida; que participan en el diseño de los mecanismos de reclamación; y que se hacen representar en los órganos de vigilancia de dichos mecanismos. Las personas empleadoras que toman represalias en contra de personas trabajadoras deben enfrentar expedientes disciplinarios. Nuestra nota política *Supply Chain Governance: Arguments for Worker-Driven Enforcement* [La Gobernanza de la cadena de suministro: argumentos a favor de una aplicación impulsada por las personas trabajadoras] expone estos argumentos de forma más detallada.<sup>50</sup>

## La siguiente fase del trabajo de incidencia

HomeNet Internacional, HomeNet del Sur de Asia, HomeNet del Sureste de Asia, AFWA, la Federación de Trabajadoras en Domicilio, la Federación Nacional de Sindicatos de Paquistán y WIEGO enviaron una *carta abierta conjunta*<sup>51</sup> el 9 de noviembre de 2021 a la Comisión Europea para expresar las reivindicaciones de las personas trabajadoras industriales y de las personas contratistas dependientes en domicilio. La carta, “Las personas trabajadoras de todos los eslabones de las cadenas de suministro necesitan protecciones”, recomendaba encarecidamente que la Directiva propuesta sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos declarase, a las personas directoras y a las personas auditoras sociales, jurídicamente responsables por las violaciones a derechos humanos en las cadenas de suministro; recomendaba igualmente que los mecanismos de cumplimiento atendiesen los

obstáculos que impiden a las personas trabajadoras en los países productores tener acceso a la justicia.

El 23 de febrero de 2022, la Comisión Europea publicó una propuesta de Directiva sobre la sostenibilidad de las empresas.<sup>52</sup> A diferencia de las normas en Francia y Alemania que, como se mencionó anteriormente, solo aplican a las personas trabajadoras en las fábricas de primer nivel, la Directiva propuesta abarca “la totalidad de la cadena”; lo que fue motivo de celebración. Las organizaciones de personas contratistas dependientes en domicilio consideraron que las organizaciones aliadas, la coalición de ONG y la Comisión las habían escuchado. De hecho, una comunicación escrita por la Dirección General, en nombre de la vicepresidenta Věra Jourová y del vicepresidente ejecutivo Valdis Dombrovskis, en respuesta a la carta de las organizaciones enviada en noviembre, afirmaba lo siguiente:

*La Comunicación subraya el enfoque integral de la UE para promover el trabajo decente alrededor del mundo, **cubriendo a todas las personas trabajadoras** y apoyando la igualdad de género y la no discriminación. La Comunicación también señala que el sector textil es delicado en términos de los déficits del trabajo decente; y que la UE toma medidas específicas para promover el trabajo decente en las cadenas de suministro del vestido.*

*Agradezco de nuevo por compartir su experiencia acerca de la situación de las personas trabajadoras y de los sindicatos en las cadenas mundiales de suministro, más allá del primer nivel. Asimismo, he tomado debida nota de los principios propuestos con el fin de garantizar el acceso a la justicia de todas las personas trabajadoras.*<sup>53</sup>

La Directiva propuesta, sin embargo, matiza el compromiso relativo a la inclusión de la totalidad de las personas trabajadoras al afirmar que estas son cubiertas únicamente si “no son eventuales” y si son parte de “una relación comercial confirmada”. Este matiz es objeto de *críticas de la Coalición Europea de Justicia Corporativa*<sup>54</sup> y de *juristas del movimiento sindical*,<sup>55</sup> ya que ofrece vacíos legales a las corporaciones. Es probable que incentive a la industria a reestructurar las relaciones laborales de las cadenas de suministro para quedar fuera del ámbito de la disposición.

Las disposiciones de la Directiva propuesta relativas al acceso no judicializado a la justicia –es decir los mecanismos de reclamación– son lamentablemente verticales (de arriba abajo). Ciertamente no se centran en las personas trabajadoras ni son, mucho menos, impulsadas por ellas.

La sociedad civil se halla ahora frente a la segunda fase del trabajo de incidencia. El Consejo Europeo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea negociarán el instrumento final en los meses venideros, lo que resultará a la larga en una legislación de diligencia debida en materia de derechos humanos por cada Estado miembro de la UE. Existe resistencia de los fuertes grupos de presión empresarial y de los gobiernos de los países nórdicos

## Lecturas adicionales

Alfers, L., C. Braham, M. Chen, E. Grapsa, J. Harvey, G. Ismail, A.C. Ogando, S.O. Reed, S. Roeber, M. Rogan, S. Sinha, C. Skinner y M. Valdivia. 2022. La COVID-19 y el trabajo informal en once ciudades: caminos para la recuperación en medio de una crisis continua. Documento de trabajo de WIEGO n.º 43 Manchester, Reino Unido: WIEGO. Disponible en: [wiego.org/es/publicaciones/la-covid-19-y-el-trabajo-informal-en-once-ciudades-caminos-para-la-recuperacion-en](https://wiego.org/es/publicaciones/la-covid-19-y-el-trabajo-informal-en-once-ciudades-caminos-para-la-recuperacion-en)

Iniciativa de Comercio Ético: Materiales sobre personas contratistas dependientes en domicilio. Disponible en: [ethicaltrade.org/resources/homeworker-project-resource-downloads](https://ethicaltrade.org/resources/homeworker-project-resource-downloads)

HomeNet Internacional. Una cadena es tan sólida como su eslabón más débil: por qué la legislación de diligencia debida obligatoria de la UE debe incluir a las personas trabajadoras en domicilio. Blog de HNI, 30 de marzo de 2022. Disponible en: [es.homenetinternational.org/a-chain-is-only-as-strong-as-its-weakest-link-why-eu-mandatory-due-diligence-legislation-must-include-homeworkers/](https://es.homenetinternational.org/a-chain-is-only-as-strong-as-its-weakest-link-why-eu-mandatory-due-diligence-legislation-must-include-homeworkers/)

HomeNet del Sur de Asia. *Impact of COVID-19 on Women Home-Based Workers in South Asia* [Impacto de la COVID-19 en las trabajadoras en domicilio del Sur de Asia]. 2020. Disponible en: [hnsa.org.in/resources/impact-covid-19-women-hbws-south-asia](https://hnsa.org.in/resources/impact-covid-19-women-hbws-south-asia)

HomeNet del Sur de Asia. Video sobre las personas contratistas dependientes en domicilio de la cadena mundial de suministro. Disponible en: [youtu.be/zCCPHErghZY](https://youtu.be/zCCPHErghZY)

HomeWorkers Worldwide, Alianza por un Salario Mínimo en Asia, TradeCraft. *Finding Hidden Homeworkers in Apparel & Footwear Supply Chains: A Practical Toolkit for Brands* [Encontrar a las personas contratistas dependientes ocultas en domicilio de las cadenas de suministro textil y del calzado: una caja de herramientas práctica para las marcas] Disponible en: [homeworkersww.org.uk/resources/hidden-homeworkers-toolkit](https://homeworkersww.org.uk/resources/hidden-homeworkers-toolkit)

para regular las cadenas de suministro. ¿Acordarán las personas formuladoras de políticas de la UE una Directiva que cumpla con su intención de proteger a todas las personas trabajadoras de la cadena de suministro, incluidas las personas contratistas dependientes en domicilio, contra las flagrantes y ubicuas violaciones a derechos humanos y laborales que padecen?

Madhav, Roopa y Marlese von Broembsen. Trabajadorxs en empleo informal, auditorías sociales y debida diligencia en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro, Blog de WIEGO, 4 de febrero de 2021. Disponible en: [wiego.org/blog/trabajadorxs-en-empleo-informal-auditorias-sociales-y-debida-diligencia-en-materia-de-derechos](https://wiego.org/blog/trabajadorxs-en-empleo-informal-auditorias-sociales-y-debida-diligencia-en-materia-de-derechos)

Marlese von Broembsen. Las personas trabajadoras textiles más vulnerables no trabajan en fábricas y las marcas mundiales deberían protegerlas. Blog de WIEGO Blog, 21 de abril de 2020. Disponible en: [wiego.org/blog/las-personas-trabajadoras-textiles-mas-vulnerables-no-trabajan-en-fabricas-las-marcas](https://wiego.org/blog/las-personas-trabajadoras-textiles-mas-vulnerables-no-trabajan-en-fabricas-las-marcas)

Von Broembsen, Marlese. From Factories To Homes: Why Human Rights Due Diligence Must Extend to All Workers in the Supply Chain [De las fábricas a los domicilios: por qué la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos debe extenderse a todas las personas trabajadoras de la cadena de suministro], Blog del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, 25 de enero de 2022. Disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/blog/from-factories-to-homes-why-human-rights-due-diligence-must-extend-to-all-workers-in-the-supply-chain/>

Von Broembsen, Marlese y Sarah Reed. How Homeworkers Can Use the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector [Cómo pueden las personas contratistas dependientes en domicilio utilizar la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado]. Abril de 2020. Disponible en: [wiego.org/resources/how-homeworkers-can-use-oecd-due-diligence-guidance-responsible-supply-chains-garment-and](https://wiego.org/resources/how-homeworkers-can-use-oecd-due-diligence-guidance-responsible-supply-chains-garment-and)

WIEGO. 2022. *COVID-19 Crisis and the Informal Economy in Tiruppur, India: Lasting Impacts and an Agenda for Recovery* [La crisis de la COVID-19 y la economía informal en Tiruppur, India: repercusiones duraderas y un programa de recuperación]. Disponible en: [wiego.org/sites/default/files/resources/file/Tiruppur\\_Report\\_Final.pdf](https://wiego.org/sites/default/files/resources/file/Tiruppur_Report_Final.pdf)

## Endnotes

- 1 El Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, de 1996 (n.º 177), define el trabajo en domicilio como “el trabajo que una persona [...] realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”.
- 2 Fulcher, J. (2004), *Capitalism: A Very Short Introduction*, [El capitalismo: una breve introducción], 2a edición, Oxford: Oxford University Press, p. 23. [Existe una traducción de la primera edición en Alianza Editorial, n.d.t.]
- 3 Anner, M. (2019), “Prácticas de compra predatorias en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección y la tensión en las relaciones laborales en India, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 158 (4), pp. 761-787. Disponible en [doi.org/10.1111/ilrs.12142](https://doi.org/10.1111/ilrs.12142)
- 4 Sudarshan, R., S. Venkataraman y L. Bhandari (2007), ‘Subcontracted Homework in India: A Case Study of Three Sectors’ [El trabajo en domicilio subcontratado en India: un estudio de caso en tres sectores], en S.K. Mehrotra y M. Biggeri (ed.), *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection* [Personas trabajadoras asiáticas en empleo informal: riesgos mundiales, protección local], Abingdon: Routledge.
- 5 Hast, J. (2011), *Homeworkers’ Conditions in The Garment Industry in Thailand: A Field Study on the Opportunities and Improvements for Homeworkers in Their Business and Entrepreneurship* [Las condiciones de las personas contratistas dependientes en domicilio de la industria textil en Tailandia: un estudio de campo acerca de las oportunidades y mejoras de los negocios y del espíritu emprendedor de dichas personas trabajadoras], tesis para obtener el título de licenciatura en Desarrollo de Productos Textiles y Espíritu Emprendedor, Escuela Sueca de Textiles, disponible en: [diva-portal.org/smash/get/diva2:1309362/FULLTEXT01.pdf](http://diva-portal.org/smash/get/diva2:1309362/FULLTEXT01.pdf) Ver también HomeNet-Tailandia (2013), *Homeworkers in Thailand and Their Legal Rights Protection* [Las personas trabajadoras en domicilio subcontratadas en Tailandia y la protección de sus derechos legales], informe de WIEGO, disponible en: [wiego.org/publications/homeworkers-thailand-and-legal-rights-protections](http://wiego.org/publications/homeworkers-thailand-and-legal-rights-protections)
- 6 Pieper, A. y P. Putri, *No Excuses for Homework: Working Conditions in the Indonesian Leather and Footwear Sector* [Sin excusas para el trabajo en domicilio: las condiciones laborales en el sector indonesio del cuero y el calzado], disponible en: [labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2017/03/2017-08-No-excuses-for-homework-Working-conditions-in-the-Indonesian-leather-and-footwear-sector.pdf](http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2017/03/2017-08-No-excuses-for-homework-Working-conditions-in-the-Indonesian-leather-and-footwear-sector.pdf)
- 7 Zhou, M. (2017), *Pakistan’s Hidden Workers: Wages and Conditions of Home-Based Workers and the Informal Economy* [Las personas trabajadoras ocultas de Pakistán: salarios y condiciones de las personas trabajadoras en domicilio y la economía informal], OIT, disponible en: [ilo.org/islamabad/whatwedo/publications/WCMS\\_554877/lang-en/index.html](http://ilo.org/islamabad/whatwedo/publications/WCMS_554877/lang-en/index.html)
- 8 CCR (Centro de Materiales sobre los Derechos de la Infancia) (2019), *In the Interest of the Child? Child Rights and Homeworkers in Textile and Handicraft Supply Chains in Asia* [¿En aras de la niñez?: los derechos de la infancia y las personas trabajadoras en domicilio dependientes de las cadenas de suministro de los textiles y el trabajo manual en Asia], Save the Children, disponible en: [resourcecentre.savethechildren.net/pdf/ccr\\_csr\\_stc\\_study\\_on\\_child\\_rights\\_and\\_homeworkers\\_2019.pdf](http://resourcecentre.savethechildren.net/pdf/ccr_csr_stc_study_on_child_rights_and_homeworkers_2019.pdf)
- 9 Homenet del Sur de Asia (<https://hnsa.org/in/>); Homenet del Sur Este de Asia (<https://homenetsoutheastasia.org/>)
- 10 HomeNet Internacional (<https://www.homenetinternational.org/>)
- 11 HomeNet-Tailandia (<https://www.homenetthailand.org/en/home>); Federación de Trabajadoras en Domicilio (<https://hbwwwf.org/>)
- 12 Ver OIT, *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente*, pp. 197-198, disponible en: [ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_848363/lang-es/index.htm](http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_848363/lang-es/index.htm)
- 13 Wright, E.O. (2000), ‘Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise’ [El poder de la clase trabajadora, los intereses de la clase capitalista y el compromiso de clase], *American Journal of Sociology*, vol. 105 (4), pp. 957-1002, disponible en: <https://www.ssc.wisc.edu/~wright/Published%20writing/AJS%20class%20compromise.pdf>
- 14 Campaña Ropa Limpia (<https://cleanclothes.org/>); WRC, Consorcio de los Derechos de las Personas Trabajadoras (<https://www.workersrights.org/>)
- 15 Von Broembsen, M. 2022. “Human rights and transnational social contracts: the recognition and inclusion of homeworkers?” [Los derechos humanos y los contratos sociales transnacionales: ¿Inclusión y reconocimiento de las personas contratistas dependientes en domicilio?] En Alfars, Laura, et al (ed.) *Los contratos sociales y las personas trabajadoras en empleo informal del Sur Global* (Edward Elgar Publishing). Disponible en: [elgaronline.com/view/book/9781839108068/book-part-9781839108068-14.xml](http://elgaronline.com/view/book/9781839108068/book-part-9781839108068-14.xml); Reinecke, J., and J. Donaghey (2015), ‘After Rana Plaza: building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organizations’ [Después del colapso de Rana Plaza: la construcción de un poder de coalición a favor de los derechos laborales entre los sindicatos y las organizaciones del movimiento social (basadas en el consumo)], *Organization*, vol. 22 (5), pp. 720–774, pág. 728. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1350508415585028>
- 16 WIEGO/Homenet del Sur de Asia “Declaración de Delhi de las Personas Trabajadoras en Domicilio”, Nueva Delhi, 9 de febrero de 2015, disponible en: <https://www.wiego.org/resources/declaracion-de-delhi-de-trabajadores-domicilio-2015>
- 17 OCDE (2018), *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*, OCDE: París, disponible en: [https://read.oecd-ilibrary.org/governance/guia-de-la-ocde-de-debida-diligencia-para-cadenas-de-suministro-responsables-en-el-sector-textil-y-del-calzado\\_59ec2bd3-es#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/governance/guia-de-la-ocde-de-debida-diligencia-para-cadenas-de-suministro-responsables-en-el-sector-textil-y-del-calzado_59ec2bd3-es#page1)
- 18 Anner, M. (2020a), *Abandoned: The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains*, [¿Abandono?: el impacto de la Covid-19 en las personas trabajadoras y las empresas de la parte inferior de las cadenas de suministro textiles mundiales], disponible en: [workersrights.org/research-report/abandoned-the-impact-of-covid-19-on-workers-and-businesses-at-the-bottom-of-global-garment-supply-chains/](http://workersrights.org/research-report/abandoned-the-impact-of-covid-19-on-workers-and-businesses-at-the-bottom-of-global-garment-supply-chains/)
- 19 Karim, Naimul (2020), ‘H&M in talks to support Bangladesh workers as lockdowns hit livelihoods’ [H&M en conversaciones con las personas trabajadoras de Bangladés mientras que el aislamiento social obligatorio golpea los medios de subsistencia], Reuters, disponible en: [reuters.com/article/us-health-coronavirus-bangladesh-manufac/hm-in-talks-to-support-bangladesh-workers-as-lockdowns-hit-livelihoods-idUSKBN21P2UQ](http://reuters.com/article/us-health-coronavirus-bangladesh-manufac/hm-in-talks-to-support-bangladesh-workers-as-lockdowns-hit-livelihoods-idUSKBN21P2UQ)
- 20 Kyritsis, P., G. LeBaron y S. Nova (2020), *Hunger in the Apparel Supply Chain: Survey Findings on Workers’ Access to Nutrition During Covid-19* [Hambriera en la cadena de suministro de la confección: hallazgos de encuesta sobre el acceso de las personas trabajadoras a la nutrición durante la COVID-19], Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, disponible en: [workersrights.org/wp-content/uploads/2020/11/Hunger-in-the-Apparel-Supply-Chain.pdf](http://workersrights.org/wp-content/uploads/2020/11/Hunger-in-the-Apparel-Supply-Chain.pdf)
- 21 Anner, M., J. Bair y J. Blasi (2013), ‘Toward joint liability in global supply chains: addressing the root causes of labor violations in international subcontracting net- works’ [Hacia la responsabilidad conjunta en las cadenas mundiales de suministro: cómo abordar las causas fundamentales de las violaciones laborales en las redes de subcontratación internacionales], *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 35 (1), pp. 1-44, pág. 3.
- 22 Graceffo, Loretta (2021), “Los trabajadores textiles obtienen una victoria histórica en su esfuerzo por transformar la industria de la moda”, *Portside*, disponible en: [wagingnonviolence.org/2021/03/payup-garment-workers-won-stolen-wages-fashion-industry/](http://wagingnonviolence.org/2021/03/payup-garment-workers-won-stolen-wages-fashion-industry/)
- 23 Chacko, Ben (2020), ‘Factories supplying “biggest names in fashion” using Covid as an excuse to bash unions’ [Las fábricas que abastecen a “los grandes de la moda” utilizan la COVID-19 como excusa para atacar a los sindicatos], *Morning Star*, disponible en: [morningstaronline.co.uk/article/b/factories-supplying-biggest-names-fashion-using-covid-excuse-smash-unions-note](http://morningstaronline.co.uk/article/b/factories-supplying-biggest-names-fashion-using-covid-excuse-smash-unions-note) Ver también Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (2020), ‘*Union busting & unfair dismissals: garment workers during COVID-19*’ [Represión sindical y despidos injustos: las personas trabajadoras de la industria textil durante la COVID-19], disponible en: [business-humanrights.org/en/from-us/briefings/union-busting-and-unfair-dismissals-garment-workers-during-covid-19/](http://business-humanrights.org/en/from-us/briefings/union-busting-and-unfair-dismissals-garment-workers-during-covid-19/)
- 24 WIEGO (s.f.), “Lxs trabajadorxs en domicilio frente a un nuevo tipo de aislamiento”, disponible en: <https://www.wiego.org/es/lxs-trabajadorxs-en-domicilio-frente-un-nuevo-tipo-de-aislamiento>
- 25 Grupo de Trabajo de HomeNet Internacional La población ocupada en el trabajo en domicilio de todo el mundo pide protecciones para sobrevivir a la COVID-19. Abril de 2020. Disponible en: [wiego.org/resources/la-fuerza-laboral-del-trabajo-en-domicilio-del-mundo-pide-protecciones-para-sobrevivir-el](http://wiego.org/resources/la-fuerza-laboral-del-trabajo-en-domicilio-del-mundo-pide-protecciones-para-sobrevivir-el)
- 26 WIEGO (s.f.), “Lxs trabajadorxs en domicilio frente a un nuevo tipo de aislamiento”, disponible en: <https://www.wiego.org/es/lxs-trabajadorxs-en-domicilio-frente-un-nuevo-tipo-de-aislamiento>
- 27 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (2022), “La Comisión Europea publica una propuesta legislativa sobre rendición de cuentas corporativa”, 23 de febrero de 2022, disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/eu-commissioner-for-justice-commits-to-legislation-on-mandatory-due-diligence-for-companies/>
- 28 AFWA (Alianza por un Salario Mínimo en Asia). *A Short History the Brink of Transition* [Breve historia del borde de la transición], pág. 4, disponible en: [asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/A-Short-History-on-the-Brink-of-Transition.pdf](http://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/A-Short-History-on-the-Brink-of-Transition.pdf)

- <sup>29</sup> CRL (2021), *Fashioning Justice* [Modelar la justicia], disponible en: [https://cleanclothes.org/file-repository/fashioning\\_justice.pdf/view](https://cleanclothes.org/file-repository/fashioning_justice.pdf/view)
- <sup>30</sup> CRL (2020) Formalise It! Rights for All Workers [¿Formularlo? Derechos para todas las personas trabajadoras], podcast disponible en: <https://podcasts.apple.com/au/podcast/formalise-it-rights-for-all-workers/id1599316557?i=1000544818649>; Ver *op. cit.* en nota 28.
- <sup>31</sup> Para una historia completa de la AFWA, ver AFWA *op. cit.* en nota 28.
- <sup>32</sup> Ver AFWA, The Asia Floor Wage [El piso salarial en Asia], disponible en: <https://asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage/>
- <sup>33</sup> AFWA, *op. cit.* en nota 28, p. 17.
- <sup>34</sup> AFWA, “El nuevo traje del emperador”, serie disponible en: <https://asia.floorwage.org/covid-19-reports/>
- <sup>35</sup> Ver <https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/Brand-SRC-for-Garment-Workers-Impacted-by-COVID-19.pdf>. Para conocer su funcionamiento, ver Nandita Shivakumar, Marlese von Broembsen y Aabid Firdausi. Por qué las marcas deberían pagarles una indemnización a lxs trabajadoras textiles en empleo informal de sus cadenas de suministro, Blog de WIEGO, 21 de marzo de 2021. Disponible en: [wiego.org/blog/por-que-las-marcas-deberian-pagarles-una-indemnizacion-lxs-trabajadoras-textiles-en-empleo](https://wiego.org/blog/por-que-las-marcas-deberian-pagarles-una-indemnizacion-lxs-trabajadoras-textiles-en-empleo)
- <sup>36</sup> WIEGO, AFWA, HomeNet del Sur de Asia y HomeNet del Sureste de Asia exigen a las marcas que paguen por única vez una Contribución de Ayuda a las Cadenas de Suministros, por la COVID-19, al conjunto de las personas trabajadoras textiles. Julio de 2020. Disponible en: [wiego.org/news/call-brands-extend-one-time-contribution-all-garment-workers](https://wiego.org/news/call-brands-extend-one-time-contribution-all-garment-workers)
- <sup>37</sup> Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos / Marlese von Broembsen (2022), “From factories to homes: Why human rights due diligence must extend to all workers in the supply chain” [De las fábricas a los domicilios: por qué la diligencia debida en materia de derechos humanos debe extenderse a todas las personas trabajadoras de la cadena de suministro], 25 de enero de 2022, disponible en: <https://www.business-humanrights.org/en/blog/from-factories-to-homes-why-human-rights-due-diligence-must-extend-to-all-workers-in-the-supply-chain/>
- <sup>38</sup> LeBaron, Genevieve, Jane Lister y Peter Dauvergne (2017), “Governing Global Supply Chain Sustainability through the Ethical Audit Regime” [Gobernar la sostenibilidad de la cadena mundial de suministro a través del régimen de auditorías éticas], *Globalizations*, 14 (6), pp. 958-975, disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14747731.2017.1304008>
- <sup>39</sup> Thomas, Jayan Jose y Chinju Johny (2018), “Labour Absorption in Indian Manufacturing: The Case of the Garment Industry” [Absorción de la mano de obra en la industria manufacturera de India: el caso de la industria de la confección], Documento de trabajo del Centro para el Empleo Sostenible 2018-15, CSE, Universidad Azim Premji, disponible en: [https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2018/05/Thomas\\_Jayan\\_Jhony\\_Chinju\\_Garments.pdf](https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2018/05/Thomas_Jayan_Jhony_Chinju_Garments.pdf)
- <sup>40</sup> CRL (2005), *Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops* [Buscando una solución rápida: cómo las débiles auditorías sociales mantienen a las personas trabajadoras en plantas explotadoras], disponible en: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-05-quick-fix.pdf/view>
- <sup>41</sup> Barrientos, Stephanie, G. Gereffi y Arianna Rossi (2011), “Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: A New Paradigm for a Changing World” [Mejora económica y social en las redes mundiales de producción: un nuevo paradigma para un mundo cambiante], *International Labour Review*, 150 (3-4), disponible en: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1987620](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1987620)
- <sup>42</sup> OIT (2016), *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*, Ginebra: OIT, disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534522/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534522/lang-es/index.htm)
- <sup>43</sup> Anner, Bair y Blasi, *op. cit.* en nota 21. Ver también CRL, ‘Fingleaf for Fashion: How Social Auditing Protects Brands and Fails Workers’ [El encubrimiento de la moda: cómo la auditoría social protege a las marcas y le falla a las personas trabajadoras] (2019), disponible en: [cleanclothes.org/file-repository/fingleaf-for-fashion.pdf/view](https://cleanclothes.org/file-repository/fingleaf-for-fashion.pdf/view); Judd, J y S. Kuruvilla (2020), *Why apparel brands’ efforts to police their supply chains aren’t working* [Por qué no funcionan los esfuerzos de las marcas de prendas de vestir para controlar las cadenas de suministro]. *The Conversations*, pág. 30; y CRL, ‘Fashioning Justice: A call for mandatory and comprehensive Human Rights Due Diligence in the garment industry’ [Modelar la justicia: un llamado para una Debida Diligencia en Derechos Humanos que sea obligatoria en la industria textil], disponible en: [cleanclothes.org/file-repository/fashioning\\_justice.pdf/view](https://cleanclothes.org/file-repository/fashioning_justice.pdf/view)
- <sup>44</sup> Terwindt, C. y A. Armstrong (2019), “Oversight and Accountability in the Social Auditing Industry: The Role of Social Compliance Initiatives” [Supervisión y rendición de cuentas en la industria de la auditoría social: el papel de las iniciativas de cumplimiento social]. *International Labour Review*, vol. 158 (2): pp. 254-72; CRL (2019), *ibid.*
- <sup>45</sup> ActionAid, Red de Fe y Justicia entre Europa y África (AEFJN), Anti-Slavery International, Cámara Asutriaca del Trabajo (AK Europa), CIDSE, CRL, Centro Europeo para los Derechos Constitucionales y Humanos (ECCHR), Coalición Europea de Justicia Corporativa (ECCJ), Confederación Europea de Sindicatos (ETUC), Global Witness, industriaAll Europa, Federación Internacional por los Derechos Humanos (FIDH), Plataforma de Cooperación Internacional para Inmigrantes sin documentación (PICUM), Sherpa, WIEGO. Carta abierta a las personas formuladoras de políticas de la Unión Europea. Urgent request to ensure social auditors’ liability and effective legislation on human rights and environmental due diligence (HREDD) and corporate accountability [Petición urgente para garantizar la responsabilidad jurídica de las personas auditoras sociales y una legislación efectiva sobre la Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos y Medioambiente (HREDD) y la rendición de cuentas corporativa]. Bruselas, septiembre de 2021. Disponible en: [cleanclothes.org/file-repository/social\\_auditing\\_open\\_letter\\_to\\_eu\\_policymakers\\_final\\_130921.pdf](https://cleanclothes.org/file-repository/social_auditing_open_letter_to_eu_policymakers_final_130921.pdf)
- <sup>46</sup> Outhwaite, Opi y O. Martin-Ortega (2019), ‘Worker-driven monitoring – Redefining supply chain monitoring to improve labour rights in global supply chains’ [La supervisión impulsada por las personas trabajadoras: redefinir el monitoreo de la cadena de suministro para mejorar los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro] *Competition and Change*, vol. 23 (4), pp. 378-396.
- <sup>47</sup> *Ibid.*
- <sup>48</sup> Reinecke, J. y J. Dougherty, “Towards Worker-Driven Supply Chain Governance: Developing Decent Work Through Democratic Worker Participation” [Hacia una gobernanza de la cadena de suministro impulsada por las personas trabajadoras: el desarrollo del trabajo decente mediante la participación democrática de las personas trabajadoras], *Journal of Supply Chain Management*, vol. 57 (2), pp. 14-28. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jscm.12250>
- <sup>49</sup> *Ibid.*, p. 14.
- <sup>50</sup> Von Broembsen, Marlese. *Supply Chain Governance: Arguments for Worker-Driven Enforcement* [La gobernanza de la cadena de suministro: argumentos a favor de una aplicación impulsada por las personas trabajadoras], Perspectives: Fundación Friedrich-Ebert, 2022, disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/19402.pdf>
- <sup>51</sup> HomeNet Internacional, HomeNet del Sur de Asia, HomeNet del Sureste de Asia, Alianza por un Salario Mínimo en Asia, Federación de las Trabajadoras en Domicilio, Federación Nacional de Sindicatos de Paquistán, WIEGO. Carta abierta a las personas formuladoras de políticas de la Unión Europea. Workers in all tiers of supply chains need protections [Las personas trabajadoras de todos los eslabones de las cadenas de suministro necesitan protección]. Noviembre de 2021 Disponible en: [wiego.org/resources/open-letter-european-union-policymakers](https://wiego.org/resources/open-letter-european-union-policymakers)
- <sup>52</sup> Comisión Europea (2022), *Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence* [Propuesta de Directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa], disponible en: [https://ec.europa.eu/info/publications/proposal-directive-corporate-sustainable-due-diligence-and-annex\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/proposal-directive-corporate-sustainable-due-diligence-and-annex_en)
- <sup>53</sup> Joost Korte, comunicación personal del 6 de mayo de 2022.
- <sup>54</sup> Coalición Europea para la Justicia Empresarial (2022), *European Commission’s proposal for a directive on Corporate Sustainability Due Diligence A comprehensive analysis* [Propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial: un análisis exhaustivo], Nota jurídica, abril de 2022, disponible en: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/04/ECCJ-analysis-CSDDD-proposal-2022.pdf>
- <sup>55</sup> Vogt, J., R. Subasinghe y P. Danquah, (2022), “A Missed Opportunity to Improve Workers’ Rights in Global Supply Chains” [Una oportunidad desperdiciada para mejorar los derechos de las personas trabajadoras en las cadenas mundiales de suministro], *OpinioJuris*, 18 de marzo de 2022, disponible en: <https://opiniojuris.org/2022/03/18/a-missed-opportunity-to-improve-workers-rights-in-global-supply-chains/>



Foto: Sarbani Kattel, SAVE - Jothyraj, archivo de WIEGO

## Acerca de las Perspectivas de derecho e informalidad

Las *Perspectivas de derecho e informalidad* reflexionan sobre nuestro trabajo de apoyo a las organizaciones de personas trabajadoras en empleo informal para conocer, utilizar y dar forma a la ley, y analizan los desarrollos normativos, los procesos de elaboración de leyes y la jurisprudencia que repercuten en las personas trabajadoras en empleo informal y en sus estrategias de incidencia. En 2019, sustituyeron a nuestras notas legales

**El Programa de Derecho de WIEGO** se esfuerza por ver un mundo en el que:

- los instrumentos internacionales, las leyes y reglamentos locales y nacionales reconozcan, incluyan y protejan los derechos y el trabajo de las personas trabajadoras en empleo informal;
- las personas trabajadoras en empleo informal conozcan, utilicen y den forma a la ley para lograr medios de subsistencia y derechos laborales seguros: Para avanzar en estos objetivos, buscamos tres resultados que se refuerzan mutuamente tanto a nivel nacional como global:

**Resultado 1:** Las organizaciones de base de miembros de personas trabajadoras en empleo informal son más capaces de utilizar la ley (incluidos los instrumentos legales internacionales y la justicia administrativa) en sus estrategias de incidencia.

**Resultado 2:** Las organizaciones jurídicas y de la sociedad civil apoyan el reconocimiento, la inclusión y la protección del empleo informal en la legislación y la política a nivel local, internacional y global.

**Resultado 3:** Las y los especialistas en derecho y las abogadas y abogados laborales defienden a las personas trabajadoras en empleo informal en sus contextos políticos y de formación.

Para más información, visite la página del Programa de Derecho en <https://www.wiego.org/our-work-impact/core-programmes/law-programme>



Mujeres en Empleo Informal:  
Globalizando y Organizando