



*Estos trabajadores representan una parte importante del empleo en las cadenas mundiales de suministro, sobre todo en Asia. Foto: Paula Bronstein/Getty Images Reportage*

## **Trabajadores a domicilio subcontratados y cadenas de suministro**

Las trabajadoras y trabajadores<sup>2</sup> a domicilio subcontratados producen bienes para las cadenas globales de suministro desde sus hogares o los alrededores de sus hogares. Realizan una gran variedad de trabajos: bordan prendas y tejen materiales textiles; cosen calzado y pelotas de fútbol; elaboran productos artesanales; procesan y preparan productos alimenticios; producen varillas de incienso, cigarrillos y puros; ensamblan o empaquetan productos electrónicos, partes de automóviles y productos farmacéuticos; etc. A pesar de seguir siendo invisibles, estos trabajadores están involucrados en muchas ramas de la industria –tradicional y nueva– y representan una proporción significativa del empleo en las cadenas globales de suministro, especialmente en Asia.

Muchas empresas externalizan la producción a través de la subcontratación de trabajadores a domicilio, especialmente mujeres, para reducir los costos y maximizar las ganancias. Los avances de la tecnología han facilitado esta externalización. Por ello, el trabajo a domicilio en su forma moderna es impulsado en gran parte por las prácticas de compra de las empresas, y es facilitado por los cambios en el mercado y la tecnología. Dicha externalización, y la transferencia

asociada de los costos y riesgos hacia estos trabajadores, está, por lo tanto, inseparablemente vinculada a los recientes cambios en la forma de organización de la producción mundial.

### **¿Cuál es la posición de los trabajadores a domicilio subcontratados en las cadenas de suministro?**

Los trabajadores a domicilio subcontratados producen bienes y servicios para cadenas globales y nacionales desde sus hogares o los alrededores de estos. En el marco de un común acuerdo de subcontratación, los trabajadores subcontratados proporcionan el lugar de trabajo, pagan los servicios públicos, y compran o alquilan sus propios equipos y los mantienen. Los contratistas proporcionan las órdenes de trabajo y las materias primas, especifican los productos que deben hacerse y los suministran a empresas que se encuentran más arriba en la cadena. En la mayoría de los casos, el trabajador a domicilio subcontratado se desplaza para recibir las materias primas o entregar los productos terminados; en algunos casos, es el contratista el que va a la casa de los trabajadores a domicilio subcontratados, o vive o trabaja cerca de los hogares de estos trabajadores. En unos pocos casos, la trabajadora a domicilio es a su vez subcontratista, y divide la orden y las materias primas que recibe entre las mujeres de su vecindario. Además, algunos de estos trabajadores trabajan juntos



*Producen bienes y servicios para las cadenas nacionales y mundiales de suministro. Foto: Leslie Vryenhoek*

en grupos: ya sea en el hogar de una mujer o en un espacio común en el vecindario. Sea cual sea el acuerdo, muchos trabajadores a domicilio subcontratados tienen un escaso conocimiento sobre los mercados y los precios de las materias primas y de los productos elaborados porque ellos no participan en estos mercados.

A la mayoría de ellos se les paga por pieza y las tarifas de trabajo a destajo se mantienen muy bajas, mucho más bajas que el promedio de lo que se paga a los trabajadores de las fábricas en la misma cadena de suministro. Además, a diferencia de los trabajadores de fábricas, los trabajadores a domicilio tienen que cubrir muchos de los costos no salariales de producción (lugar de trabajo, equipos, servicios, transporte) y asumen muchos de los riesgos de la producción (órdenes retrasadas o canceladas, suministro irregular de materias primas, retrasos en los pagos, rechazo de los productos). Un estudio reciente realizado en tres ciudades de Asia encontró que el transporte representa un tercio de los costos operativos de los trabajadores a domicilio; y que un cuarto de aquellos que incurren en costos de transporte, opera con pérdidas.<sup>3</sup> Además, no reciben los beneficios laborales que sí tienen algunos trabajadores de las fábricas.

### **¿Cuán importantes son los trabajadores a domicilio subcontratados?**

Los trabajadores a domicilio subcontratados son un subconjunto de los “trabajadores a domicilio”, el cual también incluye a los trabajadores independientes que compran sus propias materias primas y suministros y venden sus productos terminados, principalmente a clientes y compradores locales. Los trabajadores a domicilio representan una proporción importante del empleo en algunos países, en particular para las mujeres, sobre todo en Asia. Por

ejemplo, representan 6% del empleo urbano en Sudáfrica y 18% en la India. La mayoría son mujeres (por ejemplo, 70% en Brasil, 88% en Ghana, y 75% en Pakistán).<sup>4</sup> Sin embargo, la mayoría de los datos nacionales disponibles no distinguen entre trabajadores a domicilio independientes y subcontratados.

HomeNet del Sur de Asia y la red WIEGO encargaron análisis de datos nacionales recientes en cuatro países del Sur de Asia. Los datos sugieren que hay por lo menos 41 millones de trabajadores a domicilio fuera del sector agrícola solo en el Sur de Asia, representando el 15% del empleo total no agrícola (y el 31% del empleo no agrícola femenino) en la India, y el 40% del total del empleo no agrícola (y 48% del empleo no agrícola femenino) en Nepal. Los datos también sugieren que los trabajadores subcontratados representan entre el 14% (Bangladés) y el 33% (India y Pakistán) de todos los trabajadores a domicilio; y alcanzan el 45% (India) y 60% (Pakistán) de las mujeres trabajadoras a domicilio. Pero incluso donde hay estimaciones disponibles, los datos normalmente no distinguen entre aquellos trabajadores a domicilio subcontratados que producen para cadenas de suministro nacionales o mundiales, o para ambas.

Analicemos los datos que conocemos sobre estos trabajadores en los sectores de vestimenta y textil en la India. En 2012, había [37,4 millones de trabajadores a domicilio](#) en la India. De ellos, aproximadamente el 45% se dedicaban a la fabricación de vestimenta y textiles; y según los datos de 1999, aproximadamente el 45% de los trabajadores de vestimenta y textiles estaban subcontratados. Teniendo en cuenta estas cifras, es justo decir que más de 5 millones de trabajadores a domicilio subcontratados forman parte de las cadenas de suministro de vestimenta y textiles nacionales y mundiales en la India.



Deben ser reconocidos como trabajadores que contribuyen a la economía local, nacional y mundial. Foto: Paula Bronstein/Getty Images Reportage

## ¿Qué producen los trabajadores a domicilio subcontractados?

Estos trabajadores pueden producir o llevar a cabo tareas relacionadas con la producción de los siguientes productos:

- vestimenta y textiles (especialmente adornos y acabado de prendas de vestir hechas en fábrica)
- artesanías
- productos de cuero
- juguetes y productos deportivos (p. ej. balones de fútbol, raquetas, redes)
- joyería
- bolsos y carteras
- muebles
- alfombras y esterillas
- zapatos y calzado en general
- cigarrillos y puros
- varillas de incienso y guirnaldas de flores
- alimentos procesados o cocinados

Ellos ensamblan o empaquetan:

- aparatos electrónicos
- partes de automóviles
- productos farmacéuticos
- bolsas de papel y sobres

Con el advenimiento de las tecnologías de la información y la comunicación, en algunos países, realizan las siguientes tareas:

- procesamiento de textos y datos
- facturación
- edición
- traducción
- transcripción

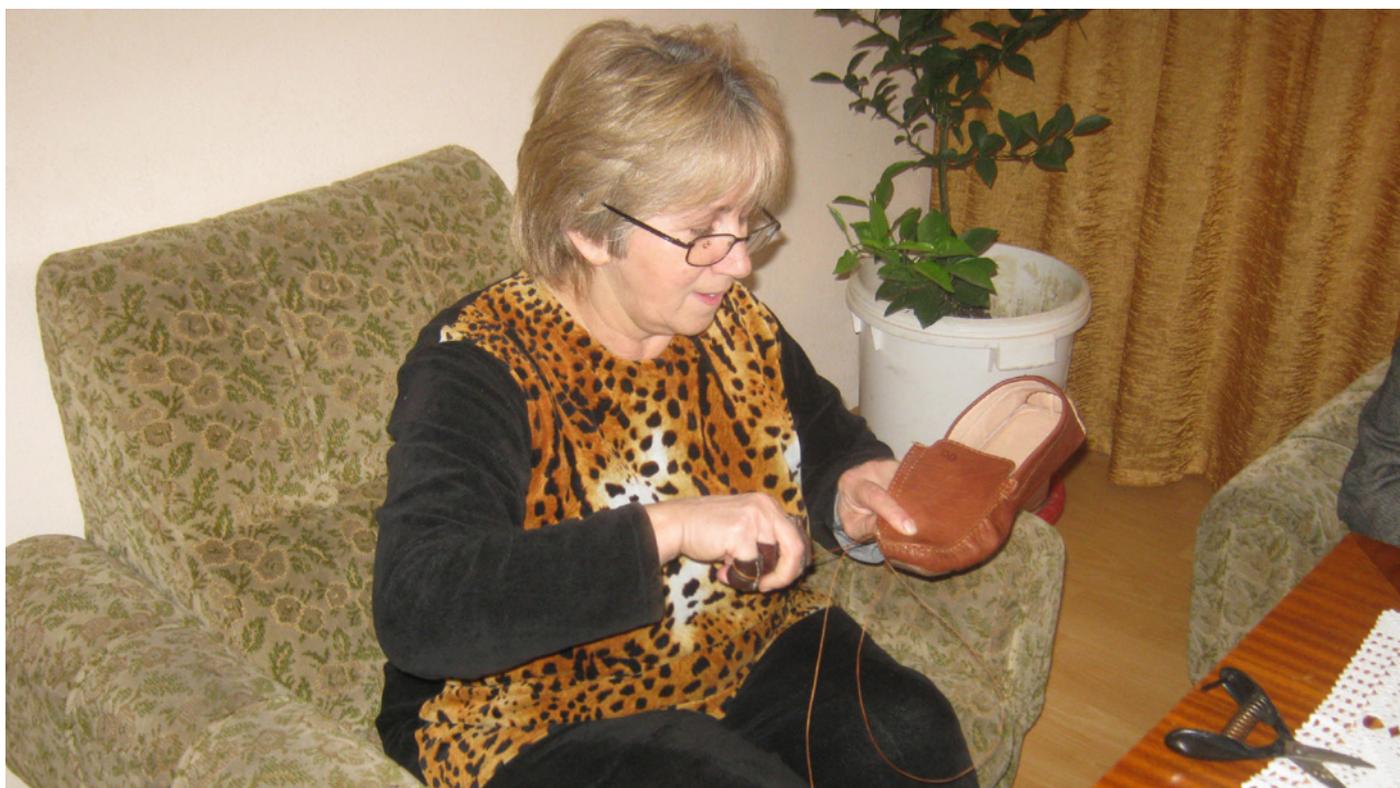
## Protección legal

Hay una norma internacional –el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio de 1996– el cual ha sido ratificado solo por 10 países. Argentina, Alemania y Tailandia han promulgado leyes específicas para los trabajadores a domicilio subcontractados. Otros países, entre ellos Brasil, Perú y Sudáfrica, no han ratificado el Convenio, pero han incorporado a estos trabajadores en la legislación que regula las relaciones laborales. También han sido incluidos en algunas legislaciones concernientes a las cadenas de suministro. La Ley del trabajo justo del Sur de Australia, que regula toda la cadena de suministro en las industrias textiles, de calzado y vestimenta, fue modificada en 2012 para incluir a los trabajadores a domicilio subcontractados. Sin embargo, la aplicación y cumplimiento de la legislación para proteger a estos trabajadores es limitada, inclusive en los países que han ratificado el Convenio C177.

## Necesidades y limitaciones

Los trabajadores a domicilio subcontractados:

- Son invisibles y están aislados.
- No son reconocidos y son menospreciados.
- Carecen de protección legal y social efectiva.
- Están en gran medida excluidos de los beneficios laborales.
- Enfrentan riesgos de salud y seguridad ocupacional, a menudo relacionados con el hecho de trabajar en casas pequeñas, estrechas, sin ventilación que carecen de adecuada infraestructura de servicios básicos.
- Están sujetos a un suministro de materias primas y órdenes de trabajo irregulares, tanto en términos de cantidad como de calidad.
- Ganan poco, a menudo por debajo del umbral de pobreza a pesar de trabajar jornadas de trabajo largas y no reguladas.
- Afrontan problemas relacionados con su hogar, que es también su lugar de trabajo, como: tenencia insegura, falta de espacio, mala calidad de la construcción (por ejemplo, falta de ventilación



*Ganan poco, a menudo por debajo del umbral de pobreza, a pesar de laborar jornadas largas y no reguladas. Foto: Violeta Zlateva*

y luz natural), falta de infraestructura de servicios básicos (por ejemplo, suministro regular de electricidad); y están sujetos a desalojos y reubicaciones.

- En su mayoría no están organizados, aunque hay un número creciente de organizaciones de trabajadores a domicilio y tres redes regionales de estas organizaciones (HomeNet del Sudeste Asiático, HomeNet del Sur de Asia y HomeNet de Europa del Este).
- Carecen de capacidad de negociación y representación en las negociaciones colectivas o foros de negociación.

Los trabajadores a domicilio subcontratados incurren en altos costos de producción en la medida en que son ellos los que proporcionan el lugar de trabajo, los equipos, la electricidad, así como el transporte para recolectar y entregar las materias primas y/o productos terminados. Además, en promedio, se les paga muy por debajo del salario mínimo o de lo necesario para estar por encima del umbral de pobreza en sus respectivos países. Además, a menudo, sus productos son rechazados arbitrariamente y sus pagos se demoran.

### **Beneficios del trabajo a domicilio subcontratado**

#### *Para las empresas principales y sus proveedores*

Las empresas principales y sus proveedores en las cadenas de valor y suministro globales externalizan la producción subcontratando trabajadores a domicilio por diversas razones. Primero, algunas tareas requieren de habilidades especializadas y trabajo complejo que no pueden ser mecanizadas. Segundo, pueden minimizar el riesgo de la fluctuación de la demanda al transferírselo a los trabajadores a domicilio a los que emiten órdenes de trabajo solo cuando hay demanda. Tercero, pueden transferir la mayor parte de los costos

no salariales de producción, como el lugar de trabajo, equipos, electricidad y transporte, a estos trabajadores y ahorrarse también el pago de beneficios laborales. Por esta combinación de razones, las empresas principales y sus proveedores son a menudo reacios a llevar a cabo acuerdos contractuales con los trabajadores subcontratados, lo que les haría responsables de remunerar adecuadamente sus habilidades, cubrir los costos de producción, o compartir el riesgo de fluctuación de la demanda. La consecuencia directa es que la mayoría de los trabajadores a domicilio subcontratados no tiene contratos, se les paga menos que a los trabajadores de fábricas (a pesar de asumir más costos y riesgos), y no gozan de los mismos derechos y beneficios que los trabajadores de las fábricas.

#### *Para los trabajadores*

Algunos trabajadores consideran el trabajo en casa como beneficioso en comparación a otras modalidades de trabajo. Esto es particularmente cierto para las mujeres, que constituyen la mayoría de este grupo de trabajadores, ya que les permite compaginar mejor las responsabilidades laborales y familiares, especialmente en aquellos lugares donde no hay acceso a servicios de cuidado infantil. Si trabajaran en fábricas lejos de sus hogares, tendrían que gastar dinero y tiempo para desplazarse, lo cual es especialmente difícil en aquellos lugares donde el servicio de transporte público es deficiente. Además, en algunos países, la movilidad de las mujeres está restringida por razones culturales y sociales, en consecuencia, el trabajo a domicilio es la única opción laboral. Los ingresos provenientes de este trabajo son una fuente importante de ingresos, en particular para las familias pobres. En las zonas rurales, el trabajo a domicilio subcontratado contribuye a las oportunidades de aportar ingresos y puede ayudar a reducir el flujo de migrantes a las zonas urbanas.



Deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores, especialmente la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Foto: Jane Barrett

## Nuestras demandas

### Reconocimiento como trabajadores

Los trabajadores a domicilio subcontratados deben ser reconocidos como trabajadores que contribuyen a la economía local, nacional y mundial. Este reconocimiento debe incluir los derechos y la protección de los trabajadores. Deberían ser reconocidos oficialmente como trabajadores a domicilio, a través de la entrega de documentos de identificación (donde proceda).

### Representación de los trabajadores a domicilio subcontratados

Estos trabajadores deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores, especialmente la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Deben ser incluidos en todos los procesos de toma de decisiones que les afecten, como por ejemplo a través de reuniones tripartitas en el ámbito local y nacional.

### Libertad de asociación

Los gobiernos, proveedores/empleadores y sindicatos deben reconocer y apoyar la constitución de sindicatos y otras organizaciones con base de miembros y redes de trabajadores a domicilio, fuertes y dinámicas.

### Acuerdos de negociación colectiva

Los trabajadores a domicilio subcontratados deben gozar del derecho a la negociación colectiva y convenios colectivos formales con las empresas principales, proveedores y contratistas, así como con el gobierno (incluyendo al gobierno local).

### Contratos seguros, por escrito y transparentes

Los trabajadores a domicilio subcontratados deben tener el derecho a un contrato escrito, basado en el principio de igualdad de trato con respecto a otros asalariados en el país, sector y/o empresa. Es

necesario desarrollar contratos modelo que incluyan condiciones no negociables. Las empresas principales en las cadenas globales de suministro necesitan garantizar que se cumplan las normas laborales a lo largo de toda la cadena, incluyendo a los trabajadores a domicilio subcontratados, y que las normas incluyan contratos por escrito y que estos se cumplan. Las organizaciones de estos trabajadores deben participar en las negociaciones para desarrollar los contratos modelo que deben incluir disposiciones de resolución de conflictos.

### Tarifas de trabajo a destajo justas

Las tarifas de trabajo a destajo deben ser calculadas de tal manera que se asegure el salario mínimo o salario mínimo vital en cada país, y además que incluya una cuota que cubra los costos de producción que son asumidos por los trabajadores subcontratados (lugar de trabajo, equipo, servicios y transporte) y la falta de beneficios laborales.

### Protección contra las prácticas nocivas

Los trabajadores a domicilio deben ser protegidos de la exposición a materias primas de baja calidad o peligrosas, de la cancelación arbitraria de las órdenes de trabajo, del rechazo arbitrario de los productos o de los retrasos en los pagos.

### Participación en los procesos de elaboración de políticas y normas

Los trabajadores a domicilio subcontratados, a través de sus organizaciones, deben ser incluidos en los procesos de elaboración de políticas y normas, tanto en el ámbito nacional (conforme al Art. 3 del Convenio 177 de la OIT) como local, según corresponda.

### Beneficios laborales

Todos los beneficios laborales de los que gozan los trabajadores de las fábricas deben ser extendidos a los trabajadores a domicilio subcontratados.



Estos trabajadores incurrir en altos costos de producción ya que proveen el lugar de trabajo, el equipo, la electricidad y el transporte de materiales y productos. Foto: Laura Morillo

## Protección social

Las prestaciones de protección social deben ser extendidas a los trabajadores a domicilio subcontratados, o debe diseñarse una nueva cobertura para estos trabajadores y el acceso a estos esquemas debe ser simple y fácil. La protección social debe incluir servicios de salud accesibles y asequibles, pago y baja por enfermedad, cobertura de salud y seguridad ocupacional, seguro de discapacidad, pensiones, prestaciones por maternidad, prestaciones por defunción (entierro y funeral) y de viudedad/orfandad, y cuidado infantil. Estas prestaciones deben reflejar la igualdad de trato entre los trabajadores en empleos formales e informales.

## Seguridad y salud en el trabajo

Los trabajadores a domicilio subcontratados deben tener el apoyo de las empresas principales/proveedores/intermediarias para disponer de un lugar de trabajo que garantice la seguridad y salud ocupacional, incluyendo: equipos de seguridad y protección, y la formación adecuada en dicha materia.

## Seguridad de la tenencia e infraestructura de servicios básicos

Debido a que sus hogares son también sus lugares de trabajo, los trabajadores a domicilio subcontratados deben tener el derecho a una tenencia segura, vivienda asequible de calidad, espacios de almacenaje seguros e infraestructura de servicios básicos. Estos servicios básicos deben incluir electricidad, agua potable, saneamiento, eliminación y gestión de residuos, y desagüe. Deberían disponer de espacios comunitarios, con buena infraestructura, para reducir el aislamiento y fomentar el trabajo y la acción colectiva.

## Transporte

Los trabajadores a domicilio subcontratados necesitan un transporte asequible, confiable y adecuado para la recolecta y entrega de las

materias primas y productos terminados. Los costos del transporte relacionado con el trabajo, como recolectar y entregar los productos, deben ser tenidos en cuenta al establecer los precios por pieza.

## Ratificación del Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio (1996)

Los gobiernos deben ratificar e implementar el Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio (1996) con carácter de urgencia, especialmente en los países con gran cantidad de trabajadores a domicilio subcontratados. Los gobiernos también deben seguir las directrices enunciadas en la Recomendación 184 de la OIT que acompaña a dicho Convenio.

## Leyes y regulaciones

Los gobiernos nacionales deben aprobar leyes y políticas nacionales que reflejen las disposiciones del Convenio 177 y extiendan los derechos y protecciones laborales a los trabajadores a domicilio subcontratados. Los gobiernos deben modificar la legislación existente o promulgar y hacer cumplir otras leyes y regulaciones que sean adecuadas y den apoyo, como legislación en torno a las cadenas de suministro.

## Estadísticas e información

Los gobiernos nacionales tienen que recopilar de manera sistemática datos sobre el trabajo a domicilio subcontratado. Esto significa que la pregunta sobre el lugar de trabajo, así como las preguntas que determinan la situación del empleo necesitan ser incorporadas en las encuestas nacionales de población activa, incluyendo:

- Número de trabajadores a domicilio subcontratados por sexo (se debe prestar especial atención para asegurarse de que las mujeres estén incluidas como entrevistadas en las encuestas).
- Distribución de los trabajadores a domicilio subcontratados por sectores/productos y, si es posible, si producen para las cadenas de suministro nacionales o globales, o para ambas.



Los trabajadores a domicilio se están organizando local, nacional y mundialmente para expresar sus preocupaciones. Foto: Chris Bonner

## Implementación y cumplimiento

### Ley

Los países deben ratificar el Convenio 177 y la legislación debe ser modificada para cumplir con los Convenios fundamentales de la OIT y la legislación sobre cadenas de suministro, de tal manera que los trabajadores a domicilio subcontratados en las cadenas de suministro puedan pedir cuentas a las empresas principales/proveedores. Las empresas principales deben cumplir con las normas internacionales y nacionales.

### Códigos de conducta

Las empresas principales en las cadenas de suministro deben garantizar la inclusión de disposiciones apropiadas para los trabajadores a domicilio subcontratados en sus códigos de conducta. Deben supervisar y garantizar el cumplimiento de dichos códigos a lo largo de toda la cadena de suministro, por ejemplo, rehusando trabajar con intermediarios que violen estos códigos. Los trabajadores a domicilio subcontratados y sus organizaciones (donde existan) deben ser incluidos en el proceso. Las empresas deben estar obligadas a revelar quiénes son sus proveedores.

### Rol de los gobiernos

Los gobiernos deben adoptar medidas coordinadas entre los diferentes ministerios y ámbitos de gobierno. Deben garantizar que todas las partes en una cadena de suministro cumplan con la legislación y las regulaciones que se aplican a los trabajadores, incluyendo a los trabajadores a domicilio subcontratados, en especial en lo que se refiere a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva. Deben contar con un sistema de inspección del trabajo adecuado y apropiado que proteja a los trabajadores a domicilio subcontratados y penalice a las empresas que no cumplan. Este debe incluir una proporción sustancial de mujeres entre sus inspectores. Estos últimos necesitan formación para garantizar que protegerán a los trabajadores a domicilio subcontratados, incluyendo la necesidad de preservar y mejorar sus medios de sustento.

Los gobiernos deben poner en marcha procesos de resolución de conflictos y procedimientos de reclamación y apelación para los trabajadores a domicilio subcontratados que sean asequibles, eficientes y accesibles.

**¡Los trabajadores organizados son los que mejor pueden hacer cumplir todo esto!**

¡Las organizaciones sindicales deben organizar a los trabajadores a domicilio subcontratados!

¡Los gobiernos deben apoyar la organización y la negociación colectiva de los trabajadores a domicilio subcontratados!

¡Las empresas principales, los proveedores y contratistas deben reconocer a, y negociar con, los sindicatos de trabajadores a domicilio subcontratados y sus organizaciones con base de miembros!



Sus organizaciones deben ser incluidas en el establecimiento de normas y la elaboración de políticas a nivel nacional y local. Foto: Mohammad Hanif

## Elaboración de esta Plataforma de demandas

Miles de trabajadores a domicilio subcontratados han contribuido, directa o indirectamente, a elaborar las demandas de esta Plataforma. Esta se basa en información recogida, a lo largo de muchos años, de los trabajadores a domicilio, incluyendo la Declaración de Delhi, adoptada por más de 100 delegados de 24 países en la Conferencia mundial de trabajadores a domicilio, en febrero de 2015. Ha sido complementada por estudios y estadísticas elaboradas por WIEGO.

En marzo de 2016, miembros de HomeNet Sur de Asia y HomeNet del Sudeste Asiático participaron en la formulación de demandas para la elaboración de la plataforma final, la cual fue puesta a disposición de los trabajadores a domicilio y grupos de apoyo en países de América Latina, África, y Europa del Este, incluyendo: India, Pakistán, Bangladés, Sri Lanka, Nepal, Maldivas, Bután, Tailandia, Indonesia, Filipinas, Camboya, Bulgaria, Chile, Argentina, Brasil, Kenia, Uganda y Sudáfrica.

Para mayor información y para consultar los materiales mencionados a continuación, visite nuestra página para la campaña en favor del C177, <http://espanol.wiego.org/campana-c177/>

### Declaración de Delhi de trabajadores a domicilio

**ILO Convention 177 on Home Work and Why It Should Be Ratified** por HomeNet South Asia Trust

**Informal Economy Monitoring Study Sector Report: Home-Based Workers** por Martha Chen, Coordinadora internacional de WIEGO

**Myths and Facts on Home-based Workers** por Shalini Sinha. Especialista sectorial de WIEGO, Trabajadores a domicilio.

**Promoting the ILO Home Work Convention and the Rights of Homeworkers. A Manual for Workers' Educators and Facilitators** por Global Labour Institute

[f](#) WIEGOglobal [t](#) @WIEGOglobal #C177Ya

<sup>1</sup> En este texto nos referimos a las trabajadoras y trabajadores a domicilio subcontratados, quienes son el objeto central del Convenio C177 de la OIT. A diferencia de otros trabajadores a domicilio, sostienen una relación de dependencia con respecto a su empleador, de quien reciben instrucciones y materias primas o quien se encarga de comercializar sus productos. Es de notar que las estadísticas oficiales no identifican los diferentes tipos de trabajador a domicilio.

<sup>2</sup> Para hacer constar nuestra preocupación por el potencial ocultamiento de la desigualdad de sexos que se presenta a nivel discursivo, y de realizar textos cuyos contenidos sean accesibles para todas nuestras audiencias, en nuestras publicaciones haremos un desdoblamiento de los sustantivos al principio para denotar que nos referimos tanto a hombres como mujeres, y a partir de entonces, de no existir alternativas, seguiremos las reglas gramaticales del español y recurriremos al uso de genéricos masculinos en el plural.

<sup>3</sup> <http://wiego.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-picture-2nd-edition>

<sup>4</sup> Akhtar, Sajjad y Joann Vanek. 2013. "Home-Based Workers in Pakistan: Statistics and Trends." Nota informativa de estadísticas de WIEGO No. 9. Cambridge, MA, EE.UU.: WIEGO. Disponible en <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Akhtar-HBW-Pakistan-WIEGO-SB9.pdf>; Mahmud, Simeen. 2014. "Home-Based Workers in Bangladesh: Statistics and Trends." Nota informativa de estadísticas de WIEGO No. 12. Cambridge, MA, EE.UU.: WIEGO. Disponible en <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Mahmud-HBW-Bangladesh-WIEGO-SB12.pdf>; Raveendran, Govindan, Ratna M. Sudarshan y Joann Vanek. 2013. "Home-Based Workers in India: Statistics and Trends." Nota informativa de estadísticas de WIEGO No. 10. Cambridge, MA, EE.UU.: WIEGO. Disponible en <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Raveendran-HBW-India-WIEGO-SB10.pdf>; Raveendran, Govindan y Joann Vanek. 2013. "Statistics on Home-Based Workers in Nepal." WIEGO Nota informativa de estadísticas de WIEGO No. 11. Cambridge, MA, EE.UU.: WIEGO. Disponible en <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Raveendran-HBW-Nepal-WIEGO-SB11.pdf>