



## **NORMAS OIT**

### **RESUMENES PARA FORMACION**

#### **CONVENIO 177 DE OIT SOBRE TRABAJO A DOMICILIO (Incluye la Recomendación complementaria)**

**1996**

1, "El lugar de trabajo es alguno de los dos siguientes:

Cuál es el lugar de trabajo de estos trabajadores?

- el propio domicilio del trabajador
- otros lugares que escoja el trabajador, si son distintos a los locales de trabajo del empleador;

2.El Convenio reconoce que existe trabajo por cuenta propia desarrollado en estos lugares, pero aclara que sólo se aplica a situaciones en que el trabajador tiene relación de dependencia con un empleador el cual le especifica el producto que debe elaborar o el servicio que debe prestar, así como quien fija las condiciones de entrega y de pago.

Este es el elemento principal, más allá de que el trabajador es quien decide cómo organizar su jornada laboral.

4.Se considera empleador a la persona física o jurídica que da

trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Puede haber un intermediario, quien da trabajo por cuenta del empleador, con la tarea de proporcionar a los trabajadores a domicilio el equipo, los materiales, u otros elementos utilizados para ello. Se aclara que esta figura puede estar o no autorizada por la legislación.

Cuando coexisten el empleador el intermediario (y este está permitido), la legislación debe determinar las responsabilidades de cada uno.

El intermediario tiene la responsabilidad solidaria con el empleador en cuanto a la remuneración.

Cuando se establece una regulación concreta, se entiende que ésta deberá avanzar hacia otros capítulos.

*5.El Convenio protege el derecho de los trabajadores a domicilio a organizarse, para lo cual debe:*

- identificarse y suprimirse las restricciones legislaciones o administrativas para: el ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones, o a afiliarse a las que escojan y a participar en sus actividades; el ejercicio del derecho de las organizaciones a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales.

- adoptarse medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de las trabajadoras a domicilio.

6. El Convenio establece criterios generales para políticas públicas:

- adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en la materia, destinada a mejorar la situación de estos trabajadores, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

- promover, en la medida de lo posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros, teniendo en cuenta sus características particulares y, cuando proceda, las condiciones

aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de los derechos: a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan, y a participar en sus actividades; a la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; a la remuneración; a la protección por regímenes de seguridad social; al acceso a la formación; a la edad mínima de admisión al empleo; a la protección de la maternidad.

- aplicar la política en esta materia mediante legislación, convenios colectivos, laudos arbitrales o cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

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

Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias.

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

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

- aplicar la legislación nacional en materia de seguridad y salud teniendo en cuenta las características propias de este trabajo, determinando las condiciones en que ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse.

- garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable, mediante un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales.

- preverse y aplicarse medidas ante casos de infracción de la legislación, incluyendo sanciones, cuando proceda.

- cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse

## 7. El Convenio define políticas específicas:

Edad mínima. Debería aplicarse la legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo.

Remuneración. Debería:

-percibirse una compensación por: los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares;

- cuidarse que las deducciones que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados, se determinen según criterios preestablecidos, y no sean injustificadas;

- pagarse a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes;

- considerarse al intermediario solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración.

- establecerse un nivel comparable de tasa de remuneración entre el trabajo a destajo y el trabajo de personas ocupadas en la empresa del empleador, o cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondiente.

Salud y seguridad en el trabajo. El trabajador a domicilio debería:

-acceder a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad;

- ser informado por el empleador acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador; señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar; facilitarles la formación necesaria; garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados; adoptar medidas razonables con el fin de velar porque sean objeto del debido mantenimiento; facilitar gratuitamente a los trabajadores el equipo de protección personal necesario;

-ser protegido cuando se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible

con la legislación y las condiciones nacionales

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

El trabajador debería:

- informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.
- respetar las medidas prescritas en esta materia;
- cuidar razonablemente de su seguridad y salud, así como de las otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.

Protección social El trabajador a domicilio debería:

- recibir protección en materia de seguridad social mediante la extensión o adaptación de los regímenes existentes de seguridad social, así como la creación de cajas o regímenes especiales,
- recibir igual tratado que la legislación nacional sobre protección de la maternidad.

Terminación de la relación de trabajo. La protección debiera ser igual que la de los otros trabajadores.

Formación. Debería garantizar que se ofrezca una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador, y que no requiera la posesión de calificaciones necesarias.

Mejores condiciones de vivienda mediante créditos.

Acceso a formas de cuidado de los niños

8. En el campo de la administración del trabajo, el Convenio establece como principio general que el gobierno designe una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional hacia el trabajo a domicilio, recurriendo en lo posible a órganos tripartitos u organizaciones de empleadores y trabajadores. Si estas organizaciones no existieran, deberían ser los mismos trabajadores y empleadores quienes tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones.

Control del trabajo a domicilio. Las autoridades deberían:

-disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajo a domicilio, y en su caso los intermediarios que utilizan esos empleadores. Para ello, los empleadores deberían llevar registros de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo, y del trabajo encomendado a cada uno, en que se indica; el plazo fijado para su realización, la tasa de remuneración, los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes; las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional, la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago. Los trabajadores deberían recibir copia del registro antes mencionado;

-en caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar el trabajo;

2. Remuneración. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, preferentemente a través de la negociación colectiva o en su defecto mediante:

-decisiones de la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones o los representantes de los trabajadores y empleadores;

-otros mecanismos apropiados de fijación de salarios.

Caso contrario, las tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador.

Seguridad y salud en el trabajo. Debería asegurarse la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y trabajadores a domicilio habrán de observar en la materia, y ser traducidas a los idiomas que comprendan.

Solución de conflictos. Deberían existir mecanismos para la solución de conflictos entre las dos partes y, cuando proceda, también el intermediario utilizado por el empleador.

Otros temas. Debería:

- contribuirse al reconocimiento del trabajo a domicilio como una

experiencia laboral válida.

- concientizarse a las organizaciones de empleadores, de trabajadores, ongs y público en general.

- informarse acerca de los derechos de los trabajadores, y de los tipos de asistencia que pueden recibir.

La información debería proporcionarse en los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

- adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.

- incluirse a los trabajadores a domicilio en zonas rurales.

- facilitarse la organización de los trabajadores en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas.

- garantizarse programas sobre otros derechos ya mencionados (formación, vivienda, cuidado de los niños),

- facilitarse la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento.