

El entorno normativo y la economía informal

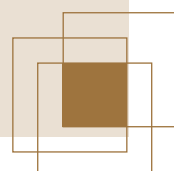


Mujeres productoras en una cooperativa, Pakistán.

Grupos específicos

4.b2 LOS TRABAJADORES A DOMICILIO: REDUCCIÓN DE LAS VULNERABILIDADES MEDIANTE LA AMPLIACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY

■ Al igual que los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio están entre las categorías de trabajadores más marginados de la economía informal. Indudablemente la reglamentación del trabajo a domicilio es una tarea ardua. Las complicaciones que pueden surgir en torno a la determinación del empleador y el hecho de que el trabajo a domicilio tal vez se sitúe en la parte inferior de la cadena de suministro, de que no se lleve a cabo en los locales de los empleadores, de que sea difícil de inspeccionar y de que con frecuencia la realicen trabajadores migrantes vulnerables, son algunas de las dificultades con que se enfrentan los encargados de la formulación de políticas. Las buenas prácticas que se describen en este documento tienen por objeto mostrar las soluciones que han encontrado algunos países, adaptadas a su contexto, para mejorar la situación laboral de los trabajadores a domicilio.



- El trabajo a domicilio y la informalidad
- Reglamentación deficiente
- Determinación de la relación de trabajo
- Comprensión de las características especiales del trabajo a domicilio
- Transposición del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT al ordenamiento jurídico interno
- Adopción de repertorios de recomendaciones prácticas
- Dificultades de la inspección del trabajo

■ **El trabajo a domicilio y la informalidad.** Junto con el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio es uno de los trabajos más vulnerables y peor remunerados, caracterizado por algunas de las condiciones de trabajo más deficientes de la economía informal. La mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres¹, incluidas mujeres migrantes², a menudo con la ayuda de niños³. A veces son migrantes no declarados que pueden ser vulnerables al abuso (véase el documento informativo sobre trabajo no declarado). Estos trabajadores a domicilio absorben muchos de los gastos de producción y los riesgos que por lo general asume el empleador. Con frecuencia su trabajo se paga a destajo y es irregular, lo cual significa que podrían carecer de estabilidad de los ingresos. Dado que el trabajo a domicilio se lleva a cabo en el ámbito privado del hogar, es invisible y el acceso a este es difícil. En consecuencia, estos trabajadores tienen escaso acceso a los sindicatos y/o ningún derecho a formar parte de estos, pueden ser víctimas de fraude, de condiciones de seguridad y salud deficientes, y la inspección del trabajo, cuando procede, es difícil (véase el documento informativo sobre la inspección del trabajo). Habida cuenta de que los trabajadores a domicilio están limitados a sus hogares y carecen de acceso a recursos (como capacitación, educación y crédito) e información, su situación es difícil de mejorar⁴.

■ **Reglamentación deficiente.** El trabajo a domicilio se incluye ya sea en forma explícita o implícita en la legislación laboral general nacional, aunque puede excluirse de determinadas disposiciones o quedar comprendido por una ley determinada. Solo unos pocos países no consideran a los trabajadores a domicilio empleados y los incluyen en la categoría de trabajadores por cuenta propia⁵. En general, se ha observado que el problema no es que el trabajo a domicilio carezca de reglamentación o esté insuficientemente reglamentado (lo cierto es que en algunos casos está muy reglamentado) sino que la *legislación no se aplica en la práctica*⁶, lo cual determina el carácter informal del trabajo a domicilio. Se han adoptado iniciativas para aplicar la ley y el problema se ha abordado en nuevas leyes, campañas de información y actividades de los sindicatos, aunque hasta ahora sus efectos han sido limitados⁷.

¿Qué es el trabajo a domicilio?

El trabajo a domicilio⁸ puede asumir distintas formas. Puede abarcar desde profesionales altamente calificados y bien remunerados empleados formalmente hasta trabajadores ocasionales, informales y vulnerables que trabajan en condiciones deficientes, aunque cabe señalar que entre los trabajadores a domicilio hay distintos grados de vulnerabilidad⁹. Por lo general el trabajo a domicilio se diferencia de otros tipos de trabajo por el hecho de que no se realiza en los locales del empleador sino en el hogar o en el lugar elegido por el trabajador. No se supervisa directamente pero hay una relación de empleo remunerado entre el trabajador y el empleador, el subcontratista o el intermediario¹⁰. Aunque el trabajo a domicilio

8 También denominado trabajo fuera del establecimiento o trabajo en el hogar.

9 Véase Doane, 2007, págs. 4-5. Esto obedece al hecho de que, por ejemplo, algunos están organizados, en tanto que otros no lo están, algunos pueden cambiar sus productos según las necesidades, mientras que otros no pueden hacerlo.

10 OIT, 1995, pág. 5.

1 Véase OIT, 2002, pág.13 y págs. 54-55, y Chen, Sebstad y O'Connell, 1999, pág. 606.

2 Véase Nossar, Johnstone y Quinlan, 2004, pág.143, para el caso de Australia.

3 Iniciativa sobre Comercio Ético, *Homeworker Guidelines*, pág.14

4 Doane, 2007, págs. 5 y 9.

5 Vega Ruiz, 1992, pág.199, y 1996, pág. 32.

6 Vega Ruiz, 1992, pág. 214.

7 *Ibid.*

● Determinar la relación de trabajo puede ser muy difícil en el trabajo a domicilio, en particular porque los trabajadores a domicilio pueden ser parte de un sector organizado jerárquicamente y encontrarse en el extremo inferior de la cadena de suministro

siempre ha existido, en el siglo XX disminuyó en los países industrializados. Naturalmente, el número exacto de trabajadores a domicilio es difícil de determinar, pero actualmente el trabajo a domicilio está aumentando en todo el mundo y predomina en algunos sectores clave. Esto puede explicarse mediante una combinación de menos oportunidades de empleo formal debido a la desregulación, la reestructuración de la producción, las presiones competitivas que llevan a una mayor externalización y subcontratación, y la difusión de la tecnología de la información que permite el trabajo electrónico y el teletrabajo¹¹.

11 Burchielli, Buttigieg y Delaney, 2008, pág.168. No se va a examinar el teletrabajo en relación con este tema.

Muchos de los desafíos observados en lo que respecta a los trabajadores domésticos, por ejemplo, también se observan en relación con los trabajadores a domicilio, dado que ambos tipos de trabajadores trabajan en la casa, es difícil acceder a ellos, sus condiciones de trabajo suelen considerarse deficientes, hay escasa actividad sindical y la inspección del trabajo es muy difícil (véase el documento informativo sobre trabajadores domésticos).

■ **Determinación de la relación de trabajo.** Una dificultad particular asociada con el trabajo a domicilio guarda relación con la determinación de la relación de trabajo (véase también el documento informativo sobre la relación de trabajo). En muchos casos, los trabajadores a domicilio son parte de un sector organizado jerárquicamente y pueden encontrarse en el extremo inferior de la cadena de suministro. Los pequeños operadores podrían encubrir una relación de trabajo denominando el trabajo a domicilio trabajo independiente, en tanto que las empresas que se sitúan en la parte superior de la cadena de suministro tal vez hagan lo mismo para limitar su responsabilidad¹².

En términos más generales:

- Con frecuencia el empleador no es fácil de determinar pues este tal vez se oculte en una compleja red de contratación y subcontratación, o bien podría haber distintos empleadores.
- Muchas situaciones son *ambiguas* y los trabajadores a domicilio no siempre son fáciles de distinguir de otras categorías de trabajadores, por ejemplo, un trabajador a domicilio que puede distribuir trabajo a otros trabajadores a domicilio y es al mismo tiempo un trabajador a domicilio y un subcontratista, en tanto que un familiar no remunerado que ayuda al trabajador a domicilio podría no tener relación alguna con el empleador¹³.
- La mayor parte del tiempo, los trabajadores a domicilio *no mantienen una relación de trabajo permanente*, lo que podría hacer que la determinación de dicha relación fuera más difícil.
- Con frecuencia los trabajadores a domicilio se encuentran en una *relación de empleo encubierta*, se los considera trabajadores por cuenta propia cuando en realidad son trabajadores dependientes, o su condición de dependencia no está registrada. A fin de sufragar costos mínimos, el empleador a veces es deliberadamente no identificable, o bien el trabajador es “obligado” a declarar que trabaja por cuenta propia a fin de obtener empleo. Esto supone un claro desafío al abordar la legislación relativa al trabajo a domicilio.

Dado que los trabajadores a domicilio son numerosos en determinados sectores y el trabajo es limitado, por lo general tienen escaso poder de negociación. El intermediario fija sus condiciones de trabajo, pero como estos trabajadores tienen una fuerte competencia y su única ventaja comparativa con frecuencia se basa en poder ofrecer el precio más bajo, estas condiciones suelen ser inadecuadas¹⁴. Muchas iniciativas de autoayuda o dirigidas por el gobierno contribuyen a atenuar las consecuencias de esta situación y, por consiguiente, son necesarias, pero es preciso esforzarse por que los empleadores que se encuentran en el extremo superior de la cadena de producción sean responsables de la protección social y las condiciones de empleo de los trabajadores que intervienen en los productos o servicios que ofrecen. La *Recomendación sobre el trabajo*

12 Véase por ejemplo, Rawling, 2006, pág. 523.

13 OIT, 1995, pág. 6.

14 Rawling, 2006, pág. 525.

a domicilio, 1996 (núm. 184) incorpora el principio de que no solo el contratista sino también la empresa principal son responsables de la protección de los derechos de los trabajadores a domicilio. Sin embargo, evidentemente, la puesta en práctica de este principio no es una tarea fácil, especialmente si se tienen en cuenta las particularidades del trabajo a domicilio.

● Las políticas y leyes deben tener en cuenta las particularidades del trabajo a domicilio

■ **Comprensión de las características especiales del trabajo a domicilio.** Es importante considerar y definir a los trabajadores a domicilio como trabajadores, pero reconocer también las particularidades de su labor. Cuando los países consideran a los trabajadores a domicilio iguales a los demás empleados, crean vacíos legales que deben resolverse en los tribunales¹⁵. Con frecuencia esta tarea suele llevar mucho tiempo, es costosa, engorrosa e incierta. Así pues, conviene ocuparse de algunos aspectos del trabajo a domicilio que podrían dar lugar a problemas en la práctica en distintas disposiciones legislativas.

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT

Muchos convenios de la OIT se aplican a todos los trabajadores y, por consiguiente, también a los trabajadores a domicilio¹⁶. No obstante, en 1996 se adoptaron instrumentos concretos, a saber, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y su correspondiente Recomendación (núm. 184). Este Convenio es especialmente importante pues muchos lo consideran el primer Convenio de la OIT dirigido especialmente a un grupo de la economía informal (véase el recuadro 1). No obstante, el Convenio núm. 177 se adoptó, aunque con dificultades¹⁷, y muy pocos Estados lo han ratificado (solo seis Estados a agosto de 2009: cinco Estados de Europa y uno de América Latina).

El Convenio núm. 177 afirma que la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados “teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio”. En el Convenio la expresión trabajo a domicilio se define como el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador 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. La palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. Cuando esté permitido el recurso a intermediarios, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales.

Para el texto completo del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) véase http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO

¹⁵ Vega Ruiz, 1996, pág. 6.

¹⁶ Véase Servais, 2008, párrs. 731-732. Véase también el capítulo sobre las normas internacionales del trabajo y la economía informal.

¹⁷ Efectivamente, el Director General señaló que fue la primera vez en la historia de la OIT que un grupo (los empleadores) decidieron no participar en la redacción de un instrumento (OIT, 1996, Respuesta del Director General a la discusión de su Memoria y otros informes, *Record of Proceedings*, Conferencia Internacional del Trabajo, pág. 221).

■ **Transposición del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT al ordenamiento jurídico interno.** Las disposiciones del Convenio núm.177 tienen por objeto proponer medidas amplias para reglamentar el trabajo a domicilio y podrían constituirse en un ejemplo para los países que no han ratificado el Convenio respecto de la adopción de medidas en esta esfera. Evidentemente, es difícil aplicar normas relativas a *horas de trabajo* al trabajo a domicilio, ya que por definición el trabajo a domicilio no está supervisado. No obstante, la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184) que complementa al Convenio núm. 177 afirma que “[e]l 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” (párrafo 23). En lo que respecta a *la seguridad y la salud*, las obligaciones del empleador no son las mismas que si los trabajadores estuvieran en su empresa ya que el empleador no tiene control directo del lugar de trabajo del empleado. No obstante, el Convenio núm. 177 afirma que la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio. Por último, en lo que atañe a la remuneración, los trabajadores a domicilio suelen ganar menos que el *salario mínimo*, en parte porque una gran proporción de su trabajo es a destajo.

■ **Adopción de repertorios de recomendaciones prácticas.** Junto con la legislación, se ha registrado una utilización cada vez mayor de los repertorios de recomendaciones prácticas para impulsar a los empleadores a que ofrezcan mejores condiciones de trabajo a los trabajadores a domicilio en las cadenas de suministro mundiales. Aunque son una parte esencial de la reglamentación, cabe señalar que la repercusión de los repertorios de recomendaciones prácticas suele ser solo parcial y, aunque tienen cierta influencia en los intermediarios y proveedores, se ha observado que no necesariamente “benefician a los sectores de trabajo ocasional de la fuerza de trabajo ubicados en el extremo inferior de la cadena de valor”¹⁸.

● El trabajo en casas particulares presenta dificultades especiales para la inspección del trabajo

■ **Dificultades de la inspección del trabajo.** Por último, una dificultad relativa a la aplicación de la ley a los trabajadores a domicilio es la de la *inspección del trabajo* (véase el documento informativo sobre inspección del trabajo). Naturalmente, la inspección es difícil cuando se trata de una casa particular. A este respecto, la Recomendación núm. 184 insiste en que “en la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada”, debería permitirse a los inspectores del trabajo la entrada. Para facilitar la inspección, la Recomendación afirma que el empleador debería llevar un registro en el que se indicara el trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio y la remuneración. No obstante, el Estado no puede controlar fácilmente el trabajo a domicilio pues tal vez abarque actividades no declaradas para evadir contribuciones e impuestos, o actividades encubiertas¹⁹.

¹⁸ Véase Kabeer, 2008, pág. 279.

¹⁹ Daza, 2005, págs. 42-43.



Hombre fabricando cigarrillos bidi, Mangalore, India.

- **Establecer en la legislación que los trabajadores a domicilio son empleados**
- **Adoptar legislación concreta sobre el trabajo a domicilio**
- **Prever las situaciones en que no puede determinarse quién es el empleador**
- **Adoptar repertorios de recomendaciones prácticas**
- **Establecer la responsabilidad conjunta del contratista y el principal empleador**

El trabajo a domicilio plantea un conjunto de problemas especialmente complejos para los encargados de la formulación de políticas debido a su diversidad y “porque se encuentra en la intersección de una compleja red de factores sociales, económicos y jurídicos”²⁰. Todo intento de abordar uno de estos factores tendrá repercusiones en los demás.

No obstante, cabe señalar que el trabajo a domicilio no es en modo alguno un ámbito sin reglamentar²¹ y han surgido y siguen surgiendo numerosas respuestas legislativas, con miras a encarar algunos de los aspectos complejos y ambiguos que caracterizan el trabajo a domicilio. Estos son, entre otros, los siguientes:

- **Establecer en la legislación que los trabajadores a domicilio son empleados.** En su reforma del Código del Trabajo de 2001, Chile estableció la presunción de que el trabajo a domicilio que no es discontinuo ni esporádico es empleo. En Finlandia la Ley de contratos de trabajo afirma expresamente que su aplicación no se ve impedida por el hecho de que el trabajo se realiza en el hogar de la persona empleada. Asimismo, en Nueva Zelanda la Ley de relaciones laborales núm. 24 del año 2000 define a los trabajadores a domicilio como empleados aun si se los emplea o contrata de manera que las partes son técnicamente un vendedor y un comprador²².

Bélgica adoptó una Ley sobre el trabajo a domicilio en 1996 que amplía el ámbito de aplicación de la Ley de contratos de trabajo del 3 de julio de 1978, para que incluya a los trabajadores a domicilio mediante el establecimiento de dos criterios para distinguir el contrato de trabajo de los trabajadores a domicilio de un contrato de trabajo estándar, a saber: i) el trabajo se realiza en el hogar o en cualquier otro lugar elegido por el trabajador; y ii) no se ejerce control ni supervisión directos del trabajador²³.

En su Código del Trabajo, Francia también ha otorgado el estatuto de empleado a algunos trabajadores que de lo contrario se considerarían independientes debido a sus condiciones de trabajo. Estos son, entre otros, los trabajadores a domicilio, los periodistas y los artistas. En Marruecos el nuevo Código del Trabajo de 2004 comprende a los trabajadores a domicilio, a los que no incluye en la categoría de los trabajadores independientes.

- **Adoptar legislación concreta sobre el trabajo a domicilio.** Algunos países han elaborado sus propias leyes sobre el trabajo a domicilio. Austria, la República Checa y Suecia, por ejemplo, han adoptado leyes que regulan

Varios países como Marruecos, Chile, Bélgica, Finlandia, Francia y Nueva Zelanda han redactado leyes por las que los trabajadores a domicilio quedan comprendidos en la categoría de empleados.

20 Huws y Podro, 1995, pág.1.

21 Vega Ruiz, 1996.

22 Véase OIT, 2008, para el tema en general.

23 Véase OIT, 2008, págs. 6-7.

las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio, las cuales incluyen algunas disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo²⁴.

■ **Prever las situaciones en que no puede determinarse quién es el empleador.** La India ha hecho avances en lo referente al establecimiento de fondos de bienestar social para determinadas categorías de trabajadores de la economía informal. La mayoría de los trabajadores que se dedican a la manufactura de *bidis* (cigarrillos artesanales) en la India lo hacen desde su domicilio. La Ley del fondo de bienestar social de los trabajadores que se dedican a la manufactura de *bidis*, de 1976, establece la recaudación de un impuesto sobre el producto final de la manufactura en el domicilio, que luego se aporta a un fondo de bienestar social para la atención de la salud, seguro de vida, licencia de maternidad, préstamos para la vivienda, educación, esparcimiento y servicios de bienestar de la familia de los trabajadores dedicados a la manufactura de *bidis* en su hogar y sus familias. El Gobierno recauda los fondos y la provisión de servicios de bienestar social no está sujeta a la cotización de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo administra el fondo de bienestar social. Si bien se trata de una iniciativa positiva, esta Ley no se aplica cabalmente porque muchas empresas han cerrado y funcionan por conducto de contratistas, y no se informa a los trabajadores de sus derechos.

La India ha elaborado legislación que establece la responsabilidad conjunta del contratista y el principal empleador.

■ **Adoptar repertorios de recomendaciones prácticas.** Los repertorios de recomendaciones prácticas son otra vía para brindar una mejor reglamentación y reconocimiento a los trabajadores a domicilio. En Australia, el Programa del Repertorio de recomendaciones prácticas para trabajadores a domicilio tiene por objeto sensibilizar al público y mejorar las condiciones laborales de 330.000 trabajadores a domicilio que, según se estima, están empleados en el sector textil, del vestido y el calzado. Muchos de ellos ganan menos de 4 dólares por hora y trabajan hasta siete días por semana, y el Repertorio tiene por objeto garantizar que se paguen los salarios mínimos legales y se cumplan las normas en el caso de los trabajadores a domicilio. Este sistema garantiza que las empresas acreditadas asuman la responsabilidad respecto de su comportamiento y que se mantengan informadas de la forma en que funcionan sus subcontratistas. Según el Gobierno de Australia, este Repertorio provee un sistema de vigilancia que registra e informa “de lo que se está haciendo, dónde se está haciendo, quién lo está haciendo, y qué tarifas y condiciones se aplican a los trabajadores”²⁵.

Australia ha elaborado un repertorio de recomendaciones prácticas para mejorar las condiciones laborales y generar una mayor conciencia de las características especiales del trabajo a domicilio.

■ **Establecer la responsabilidad conjunta del contratista y el principal empleador.** En algunos casos se ha procurado abordar las dificultades para desentrañar los complejos niveles de subcontratación que encubren la responsabilidad de los empleadores. En la India, por ejemplo, la Ley de contratos de trabajo, la Ley de los trabajadores que se dedican a la manufactura de cigarros y cigarrillos *bidi* y la Ley de los emigrantes entre distintos estados, estipulan que tanto el principal empleador como el contratista que emplea a los trabajadores o externaliza la producción son “conjunta y separadamente responsables” del cumplimiento de la legislación laboral²⁶.

La India ha establecido fondos de bienestar social mediante la recaudación de impuestos al sector, en los casos en que no puede determinarse fácilmente quién es el empleador.

24 OIT, Informe III (1B), 2009, párr. 40.

25 Para más detalles, véase <http://www1.umn.edu/humanrts/links/homeworkers.html>.

26 OIT, 2002, pág.56, nota al pie 21.



Costurera, Chengdu (China).

HERRAMIENTAS Y RECURSOS

Esta sección suministra una lista de recursos que permiten al lector profundizar en la cuestión. Contiene instrumentos internacionales, conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, publicaciones pertinentes y herramientas de capacitación. Incluye también la bibliografía de las referencias mencionadas en el texto. Es posible que haya cierta superposición.

Instrumentos de la OIT y conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO

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

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

Oficina Internacional del Trabajo. 1995. Informe V (1), *Home Work*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, Ginebra.

OIT 2009. Informe III (Parte 1B), *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103489/lang-es/index.htm

Publicaciones pertinentes

Chen, M.; J. Sebstad; L. O'Connell. 1999. "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers", en *World Development*, vol.27, núm.3, págs. 603-610.

<http://www1.umn.edu/humanrts/links/homeworkers.html>

Daza, J. L. *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo*, Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, documento núm. 9 (Ginebra, OIT). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082382.pdf

Huws, U.; S. Podro. 1995. *Employment of homeworkers: Examples of good practice* (Ginebra, OIT).

Kabeer, N. 2008. *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy* (Londres, Secretaría del Commonwealth).

OIT 2002. Informe VI, *El trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión 2002, (Ginebra).

Vega Ruiz, M. L. 1992. "El trabajo a domicilio: ¿Hacia una nueva regulación?", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 111, núm. 1, págs. 1-21.

Vega Ruiz, M. L. 1996. *El trabajo a domicilio: Un análisis comparativo de la legislación y la práctica*, Programa del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, documento núm. 10 (Ginebra, OIT).

OIT 2009. Informe III (Parte 1B), *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103489/lang-es/index.htm

Herramientas

Iniciativa de Comercio Ético. *ETI homemaker guidelines: recommendations for working with homeworkers*.

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>

OIT 2008. *The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*, (Ginebra).
http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_172417/lang--en/index.htm

Para más información véase el sitio web del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

Referencias

- Burchielli, R.; D. Buttigieg; A. Delaney. 2008. "Organizing Homeworkers: the Use of Mapping as an Organizing Tool", en *Work, Employment and Society*, vol. 22, núm.1, págs.167-180.
- Chen, M.; J. Sebstad; L. O'Connell. 1999. "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers", en *World Development*, vol. 27, núm. 3, págs. 603-610.
<http://www1.umn.edu/humanrts/links/homeworkers.html>
- Daza, J. L. 2005. *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo*, Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Documento núm. 9, (Ginebra, OIT).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082382.pdf
- Doane, D. L. 2007. *Living in the Background: Home-based Women Workers and Poverty Persistence*, HomeNet South East Asia, Chronic Poverty Research Centre, Documento de Trabajo núm. 97.
- Huws, U.; S. Podro. 1995. *Employment of homeworkers: Examples of good practice*, (Ginebra, OIT).
- Iniciativa de Comercio Ético. *ETI homemaker guidelines: recommendations for working with homeworkers*.
<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homemaker%20guidelines,%20ENG.pdf>
- Kabeer, N. 2008. *Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy* (Londres, Secretaría del Commonwealth).
- Nossar, I.; R. Johnstone; M. Quinlan. 2004. "Regulating Supply-Chains to Address the Occupational Health and Safety Problems Associated with Precarious Employment: The Case of Home-Based Clothing Workers in Australia", en *Australian Journal of Labour Law*, vol. 17, págs. 137-160.
- Oficina Internacional del Trabajo. 1995. Informe V (1), *Home Work*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, Ginebra.
- OIT 2002. Informe VI, *El trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión (Ginebra).
- OIT 2008. *The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198* (Ginebra).
http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_172417/lang--en/index.htm
- OIT 2009. Informe III (Parte 1B), Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra.
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103489/lang--es/index.htm
- Rawling, M. 2006. "A Generic Model of Regulating Supply Chain Outsourcing" en C. Arup; P. Gahan; J. Howe y otros (eds.): *Labour Law and Labour Market Regulation: Essays on the Construction, Constitution and Regulation of Labour Markets* (Sydney, The Federation Press), págs. 520-541.
- Servais, J-M. 2008. *International Labour Law* (Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International).
- Vega Ruiz, M. L. 1992. "El trabajo a domicilio: ¿Hacia una nueva regulación?", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 111, núm. 1, págs. 1-21.
- Vega Ruiz, M. L. 1996. *El trabajo a domicilio: Un análisis comparativo de la legislación y la práctica*, Labour Law and Labour Relations Programme, Doc. 10 (Ginebra, OIT).

PARTE I: Conceptos fundamentales

1. El trabajo decente y la economía informal

1.1 Cuestiones conceptuales fundamentales

2. Medición de la economía informal

2.1 Dificultades estadísticas

PARTIE II: Políticas de apoyo a la transición hacia la formalidad

3. Estrategias para el crecimiento y generación de empleo de calidad

3.1 Patrones de crecimiento económico y la economía informal

4. El entorno normativo y la economía informal

(A) Normas internacionales del trabajo

4.a1 Establecimiento de un piso de protección social para todos los trabajadores

4.a2 Incorporación de los desprotegidos al ámbito de la legislación

4.a3 Comprensión de la relación de trabajo y su impacto sobre la informalidad

(B) Grupos específicos

4.b1 Los trabajadores domésticos: estrategias para superar la reglamentación deficiente

4.b2 Los trabajadores a domicilio: reducción de las vulnerabilidades mediante la ampliación y aplicación de la ley

4.b3 Vendedores ambulantes: innovaciones en el apoyo normativo

4.b4 Microempresas y pequeñas empresas, informalidad y legislación laboral: reducción de las brechas de protección

4.b5 Estrategias para transformar el trabajo no declarado en trabajo regulado

(C) Administración del trabajo

4.c1 Administración del trabajo: superar las dificultades para incluir a la economía informal

4.c2 La inspección del trabajo: innovaciones sobre la cobertura

5. Organización, representación y diálogo

5.1 Diálogo social: promoción de la buena gobernanza en la formulación de políticas sobre la economía informal

5.2 El papel de las organizaciones de empleadores y las asociaciones de pequeñas empresas

5.3 Sindicatos: llegar a los marginados y excluidos

5.4 Cooperativas: un medio para salir de la informalidad

6. Promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación

6.1 Promoción del empoderamiento de la mujer: una senda para salir de la informalidad que tiene en cuenta el género

6.2 Trabajadores migrantes: marcos de políticas para la migración regulada y formal

6.3 Discapacidad: enfoques incluyentes para el trabajo productivo

7. Iniciativa empresarial, desarrollo de las competencias profesionales y financiación

7.1 Empresas informales: apoyo normativo para alentar la mejora y la formalización

7.2 Mejora de las calificaciones y la empleabilidad: facilitación del acceso a la economía formal

7.3 Microfinanzas y la economía informal: estrategias selectivas para salir de la informalidad

8. Ampliación de la protección social

8.1 Extensión de la cobertura de seguridad social a la economía informal

8.2 El VIH/SIDA y la economía informal: superar la discriminación y la exclusión

8.3 Extensión de la protección de la maternidad a la economía informal

8.4 El cuidado de los niños: un apoyo esencial para mejorar los ingresos

9. Estrategias para el desarrollo local

9.1 Oportunidades de apoyo integrado para salir de la informalidad