

LA MODERNIDAD DEL CONVENIO 177 SOBRE TRABAJO A DOMICILIO DE OIT. PENSANDO EN EL FUTURO DEL TRABAJO

Alvaro Orsatti

RELATS, 2017

I.El nuevo escenario en OIT

En 2015-6 ha habido en OIT un cierto relanzamiento del Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio, aprobado en 1996 y vigente desde el 2000, expresado en varios hechos:

-su incorporación al listado de normas considerados de interés para las políticas de tránsito de la informalidad a la formalidad incorporado como anexo a la Recomendación 204 aprobada en la 104 Conferencia en 2015.

-su mención en la Resolución sobre Trabajo Decente en las Cadenas de Suministro, aprobada en la 105 Conferencia en 2016

-su celebración en una actividad especial realizada en la 105 Conferencia, a manera de festejo de sus veinte años. con participación de CSI. Allí se promovió un nuevo ciclo de ratificaciones, atendiendo a que sólo diez países lo han incorporado a sus normativas nacionales: cuatro inicialmente (Finlandia, 1998, Irlanda, 1999, Países Bajos y Albania, 2002) y posteriormente otros seis (Argentina, 2006, Bulgaria 2009, Bosnia y Herzegovina, 2010, Bélgica, Macedonia y Tayikistán, 2012)
También se destacó que en los últimos años este Convenio

ha sido de alguna manera completado con el C189 sobre trabajo doméstico, en cuanto al común ámbito de actuación. El Convenio incluye también las dimensiones de trabajo infantil (al garantizar la misma vigencia de los límites de edad que establece la normativa general), al trabajo de migrantes (al promover la traducción a otros idiomas de reglamentaciones) y al trabajo femenino (en relación a la maternidad y contra de la discriminación por sexo en general). Se incluye además la posibilidad que la organización de estos trabajadores tome la forma de economía social y solidaria (cooperativas).

I. Intermediaciones y tercerización

Los contenidos del Convenio en distintos campos se sintetizan en el anexo. Pero aquí se quiere destacar una particularidad que lo conecta de una manera profunda con las actuales reflexiones sobre el futuro del trabajo.

Por un lado, se refiere de manera explícita a la eventual presencia de intermediarios, lo que introduce la hipótesis de la tercerización.

Primero se define empleador como la persona física o jurídica que da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. Este empleador especifica al trabajador el producto que debe elaborar o el servicio que debe prestar, y le fija las condiciones de entrega y de pago. El trabajador es quien decide cómo organizar su jornada laboral. Pero luego introduce la figura del intermediario, el cual 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 además que cuando coexisten el empleador el intermediario (y este está permitido), la legislación debe determinar las responsabilidades de cada uno. Adicionalmente, un apartado, establece que el intermediario tiene la responsabilidad

solidaria con el empleador en cuanto a la remuneración, lo que parece referirse entonces a toda situación en que existe un intermediario, esté o no normada su presencia, con lo que una regulación concreta, debería avanzar hacia otros capítulos.

Al momento de su ratificación, OIT había señalado que el trabajo a domicilio está vigente, en épocas de tercerización y de desverticalización de la actividad empresarial económica (ver los documentos de Manuela Tomei de 1999).

En paralelo, el trabajo a domicilio en su dimensión sectorial tradicional de la confección de vestimenta (y calzado) sigue plenamente vigente, agregando el caso de la maquila electrónica, lo que aquel estudio de 1999 también destacaba.

Esta es la razón por la cual el tema aparece en la Resolución sobre Cadenas Globales de Suministro, a la vista de sus manifestaciones en el plano de la tercerización desarrollada en las cadenas mundiales de valor, junto a sus manifestaciones propiamente nacionales.

Pero, además, el Convenio es operativo para las formas laborales vinculadas al auge de las tecnologías microelectrónicas e informáticas, que facilitan el homework, centradas en el telework, presentes en trabajos en sectores como el periodismo, arte y cultura. Estas modalidades ya fueron señaladas de manera pionera por UNI, Union Network International, cuando en su congreso fundacional (en 2001), dedicó considerable atención al tema. Planteando un modelo de “sindicatos virtuales”, ante la evidencia de la importancia que por entonces ya alcanzaba el homework, basado en la oferta mediante páginas web.

El Convenio ya se anticipaba a señalar que no cubría a las

formas mixtas de trabajo en el hogar y en el lugar de trabajo tradicional, identificado con el telework

Resulta evidente que, en el contexto de la nueva tendencia a “trabajo de plataforma”, pudieran encontrarse nuevas vinculaciones x Ver Frankfor.

Si bien no ha sido mayormente señalado, es claro que el Convenio también cubre a situaciones laborales tradicionales identificadas con la economía informal, como la producción de artesanías alimentos en el hogar, para su venta en lugares públicos, así como otra ocupación básicamente femeninas que está saliendo de su invisibilidad relativa, como el trabajo de venta directa (door to door).

En este segundo caso es consustancial la presencia de un empleador, generalmente no reconocido, una situación que podría clasificarse dentro del fenómeno trade.

También en la primera, combinado con la figura de la tercerización

ANEXO. Contenidos del Convenio

Plano organizativo. El Convenio plantea dos elementos:

- identificar y suprimir 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.

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

Más adelante, el Convenio también establece criterios de participación de los trabajadores a domicilio en las políticas públicas en caso de que no haya una organización.

Plano de políticas públicas en general. El Convenio plantea dos elementos de estrategia:

- 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.

Planos sectoriales. Se consideran cuatro dimensiones:

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.

- Deberían 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 mediante la legislación o decisiones judiciales.

Derechos laborales. El Convenio garantiza:

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.
Acceder a formas de cuidado de los niños

Administración del trabajo. Como principio general, el gobierno debería designar 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.
En capítulos específicos:

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 encomendando 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, incluída la posibilidad de que se prohíba dar el trabajo;

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;