

CONDICIONES DE TRABAJO.3

RECOPILACION

TRABAJO
A DOMICILIO



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

EDITA:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID

IMPRIME:

Bouncopy, S.A. - San Romualdo, 26 - 3º 28037 Madrid

N.I.P.O.: 211-92-019-X

I.S.B.N.: 84-7425-350-0

Depósito Legal: M-31059-1992

TRABAJO A DOMICILIO

El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) fue lanzado por la OIT en 1976, a solicitud de la Conferencia Internacional del Trabajo y tras amplias consultas con sus Estados Miembros.

La finalidad del Programa es promover y respaldar el establecimiento y la consecución en los Estados Miembros de objetivos claramente definidos para “hacer más humano el trabajo”. Por consiguiente, intenta mejorar la calidad de la vida laboral en todos sus aspectos mediante, entre otras cosas, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la difusión y aplicación de los principios de ergonomía, el ordenamiento del tiempo de trabajo, el mejoramiento del contenido y la organización de las tareas y de las condiciones de trabajo en general, así como los esfuerzos tendentes a que en la transmisión de la tecnología se preste más atención al factor humano. Para alcanzar estas metas, el Programa emplea los medios de acción tradicionales de la OIT:

- La elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo y la revisión de las existentes.
- Actividades prácticas como el envío, a petición de los Estados Miembros, de equipos multidisciplinarios para que les presten asistencia.
- La organización de reuniones de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, en particular de reuniones de comisiones de industria para el estudio de los problemas que se plantean en las industrias más importantes, de reuniones regionales y de reuniones de expertos.
- Investigaciones y estudios orientados hacia la acción práctica.
- El intercambio de informaciones, sobre todo por conducto del Centro Internacional de Información sobre Seguridad e Higiene del Trabajo y del Programa de difusión de informaciones sobre condiciones de trabajo.

Esta obra surgió de un proyecto realizado en el marco del PIACT.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Esta publicación se edita bajo las condiciones del Acuerdo firmado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España en materia de publicaciones.

La edición original de esta obra ha sido publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra) bajo el título “Home work”.

Los artículos contenidos en este volumen se publicaron originalmente en “Conditions of work digest”, vol. 8, 2/89 (Ginebra, OIT), publicado bajo la dirección de Michele B. Jaucanish.

Copyright 1989, Organización Internacional del Trabajo.

Edición española Copyright 1992, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Traducción de Carlos Cazorla Perales.

Indice

	Páginas
Parte I: Trabajo a domicilio: una visión general	5
Naturaleza y amplitud del trabajo a domicilio	6
Protección legal para los trabajadores a domicilio	14
Posiciones sobre el trabajo a domicilio	24
Programas para los trabajadores a domicilio	28
Parte II: Legislación sobre trabajo a domicilio	33
Parte III: Disposiciones de los convenios colectivos sobre trabajo a domicilio	163
Parte IV: Posiciones sobre el trabajo a domicilio	181
Parte V: Programas sobre trabajo a domicilio	235

Parte I

TRABAJO A DOMICILIO: UNA VISION GENERAL

Por: Gisela Scheneider de Villegas¹

El trabajo a domicilio tiene una larga historia. Durante más de un siglo el trabajo a domicilio ha existido al lado del trabajo en la factoría y aún hoy día es a menudo considerado como un remanente de las primeras etapas de la industrialización. Sin embargo, el trabajo a domicilio se ha extendido a otros sectores y, con la llegada de la tecnología de los ordenadores, se ha desarrollado bajo nuevas formas.

La demanda por el trabajo a domicilio ha persistido a lo largo de los años. Para aquellos que están sujetos al hogar, el trabajo a domicilio es una alternativa viable de empleo regular y un medio de obtener ingresos mientras se está en casa. Es también un medio de ganarse la vida para aquellos que no han tenido éxito al buscar acceso al mercado de trabajo. Otros prefieren el trabajo a domicilio porque les da una sensación de independencia.

Para los empleadores, el trabajo a domicilio es una alternativa atractiva porque les permite ahorros en los costes generales. La cantidad de trabajo distribui-

1. Auxiliada por Marc Roelandt, Ingrid Sipi y Linda Wirth.

do puede ser más fácilmente regulada de acuerdo a la demanda, y los costes laborales pueden ser reducidos.

Sin embargo, el trabajo a domicilio tiene también una mala reputación por los bajos salarios y las condiciones de trabajo inferiores. A causa que los trabajadores a domicilio están aislados en sus hogares, no están en una posición para negociar. Tienen que aceptar todo lo que se les ofrece, especialmente en situaciones de alto desempleo o donde no existe empleo regular. Los sindicatos afirman que el trabajo a domicilio es una reminiscencia de las condiciones de explotación asociadas con los talleres donde se explota al obrero, y debe ser abolido. Creen que a no ser que se den a los trabajadores a domicilio los mismos derechos y protección que a otros trabajadores, continuarán siendo una amenaza para los logros alcanzados mediante la negociación colectiva.

Este ejemplar de la *Recopilación de las Condiciones de Trabajo* proporciona información sobre las respuestas de los programas legales y políticas a los problemas originados por el trabajo a domicilio. La introducción proporciona una visión general de la naturaleza y extensión del trabajo a domicilio en los países industrializados y en los en vía de desarrollo, y de la información contenida en este ejemplar de la *Recopilación*. La parte II se ocupa de la protección legal de los trabajadores a través de las disposiciones de la legislación nacional que se presenta bajo la forma de hojas informativas de hechos. Ejemplos de las disposiciones de los convenios colectivos se encuentran en la parte III. La parte IV presenta una muestra de las posiciones tomadas por varios grupos sobre el tema del trabajo a domicilio. Finalmente, la Parte V describe una variedad de programas que se han desarrollado para beneficio de los trabajadores a domicilio.

Las nuevas formas de trabajo a domicilio, especialmente el “trabajo a distancia”, no están incluidas aquí pero serán el tema de un ejemplar separado de la *Recopilación* (Volumen 9, 1/1990).

NATURALEZA Y AMPLITUD DEL TRABAJO A DOMICILIO

¿Qué es trabajo a domicilio?

La producción en casa de una variedad de bienes de consumo ha existido siempre de varias formas. Es por eso importante aclarar lo que damos a entender por trabajo a domicilio o trabajadores a domicilio en comparación con otros tipos de producción basada en casa, u otras categorías de trabajadores.

Los trabajadores a domicilio son a veces designados como “trabajadores externos”, “trabajadores con base en casa” o “trabajadores a tarifa por pieza”.

Aparte de “trabajador externo”, que puede ser considerado como un sinónimo de “trabajador a domicilio”, estos términos resaltan diferentes aspectos del trabajo a domicilio, pero pueden no ser totalmente adecuados para describir esta categoría de trabajadores. El término “trabajador a domicilio” utilizado en la *Recopilación* combina los siguientes criterios:

- El trabajo a domicilio implica una *relación de empleo* entre el trabajador a domicilio y empleador, subcontratista, agente o intermediario. El acuerdo puede ser implícito o explícito, verbal o escrito, tal como se especifique en la legislación nacional.
- El *lugar de trabajo* está fuera de los establecimientos del empleador. Sin embargo, no todas las formas de trabajo a domicilio están necesariamente “basadas en casa”. Pueden ser realizadas en instalaciones cercanas, talleres o establecimientos que no pertenecen al empleador. Esto significa que hay muy poca supervisión directa o regulación de los métodos de trabajo por el empleador.
- La *forma de pago* es usualmente por piezas o unidad de producción, pero no todos los “trabajadores a tarifa por pieza” son trabajadores a domicilio.
- En relación con *el suministro de materiales y herramientas*, en algunos casos los trabajadores a domicilio tienen sus propias herramientas, mientras que en otros el empleador proporciona las herramientas a préstamo o sobre una base de venta a plazos. De forma similar, los trabajadores a domicilio pueden comprar sus materias primas en el mercado o al empleador, o subcontratista y venderle los productos terminados o semiacabados.

En algunas situaciones los criterios para determinar el trabajo a domicilio no están claros, y esto puede hacer difícil la separación de trabajador a domicilio de otras categorías de trabajadores. Por ejemplo, existe el caso de trabajadores que realizan trabajos para otros trabajadores a domicilio y que se convierten en subcontratistas y empresarios mientras que continúan haciendo el trabajo a domicilio por sí mismos. Surgen también problemas al definir los trabajadores a domicilio, con los familiares no retribuidos que les ayudan pero que no tienen relación con el empleador, con los trabajadores a domicilio, que trabajan para una cooperativa de producción de la que son miembros, y con los trabajadores a domicilio que se han organizado por sí mismos en empresa comercial en la que son a la vez empleados y propietarios².

2. Para una discusión adicional del concepto del trabajo a domicilio y las implicaciones de esta forma de trabajo, ver OTI: *Proceedings*, Seminario Asiático Subregional Tripartito sobre la Protección de Trabajadores a Domicilio, Manila, 5-9 de Diciembre de 1988, páginas 3-5 y 35-36 (Ginebra, 1989).

Amplitud del trabajo a domicilio

Dadas las dificultades de hacer claras distinciones entre los trabajadores a domicilio y otras categorías de trabajadores, no es sorprendente que en muchos países la información sobre la amplitud del trabajo a domicilio sea prácticamente inexistente. Hay dificultades adicionales al estimar la amplitud del trabajo a domicilio.

En primer lugar, los instrumentos estadísticos utilizados para medir las formas precarias de empleo, tal como trabajo ocasional, trabajo temporal, trabajo estacional o trabajo a domicilio, no están adecuadamente desarrollados y no son totalmente dignos de confianza. Por esta razón sólo unos pocos países tienen series de tiempo o estadísticas recientes sobre el trabajo a domicilio. En segundo lugar, se utilizan a menudo distintas definiciones para distinguir el trabajo a domicilio de otras formas de empleo atípico. En tercer lugar, las estimaciones y estadísticas oficiales usualmente tienden a desestimar la amplitud del trabajo a domicilio porque las actividades económicas a domicilio son a menudo invisibles o clandestinas por naturaleza.

Además, en muchos casos la situación es ilegal. Pudiera ser que las normas prohíban el trabajo a domicilio en una industria, que el trabajador a domicilio particular no tenga derecho al trabajo, no esté registrado y no declare los ingresos, o que el empleador infrinja las normas sobre salario y prestaciones. Parece existir en todos los países algún trabajo ilegal o no declarado, no contabilizado por las estadísticas oficiales; de esta forma el número de personas implicadas no se conoce. Por estas razones, las comparaciones internacionales del trabajo a domicilio si se hacen, deben hacerse con gran precaución.

La tendencia, sin embargo, parece ser inequívoca. Con el crecimiento y los altos niveles existentes de desempleo en muchas partes del mundo, y la dificultad creciente de entrar en el mercado de trabajo, el trabajo a domicilio ha llegado a ser un medio importantemente creciente de obtener unos ingresos. Al mismo tiempo, la presión creciente sobre las empresas para reducir los costes y fomentar formas flexibles de producción y organización de trabajo para enfrentarse a una competencia (comercial) internacional implacable, ha hecho que el trabajo a domicilio y la descentralización de la producción, nacional e internacionalmente, sea una forma más y más atractiva de funcionamiento. Muchas grandes empresas distribuyen sus operaciones y trabajos entre una cadena de contratistas que, a su vez, subcontratan trabajo a muchos intermediarios que distribuyen el trabajo posteriormente a cientos y miles de trabajadores con base en casa. Esta descentralización de la producción y del trabajo, es real no solamente para las industrias nacionales que funcionan dentro de los mercados nacionales sino

también para las empresas multinacionales con operaciones en todo el mundo. El fenómeno, consecuentemente, se está extendiendo a lo largo del mundo y afectando a un gran número de trabajadores. Ciertas evidencias dispersas sugieren que está creciendo rápidamente y está mucho más extendido en los países en vías de desarrollo³.

Distribución sectorial e industrial

El trabajo industrial a domicilio es aún predominante en muchos países, pero la gama de actividades y productos varía grandemente. Entre las industrias con amplios medios para el trabajo a domicilio, está en primer lugar la industria textil y de la confección, que es de trabajo particularmente intensivo, lo que le facilita una producción descentralizada. Las máquinas requeridas para los trabajadores a domicilio son mínimas. Una máquina de coser, tijeras, hilo y agujas es todo lo que se necesita. Muchos procesos son hechos a mano. La fabricación de vestidos puede ser fragmentada en gran escala en varias operaciones sencillas y distribuida a los trabajadores a domicilio sobre una base de precio por pieza. El trabajo exige una habilidad relativamente pequeña. La industria del cuero es otra industria de trabajo intensivo donde el trabajo a domicilio ha tenido una gran tradición. Los procesos de trabajo pueden ser fragmentados y distribuidos para ser hechos en casa sobre una base de precio por pieza.

En muchos países el trabajo a domicilio se ha extendido a un gran número de otras industrias de fabricación. Muchos procesos de fabricación implican tareas manuales simples o pueden requerir el uso de máquinas sencillas. Tareas auxiliares tales como las de clasificación, limpieza, empaquetado y etiquetado de productos son trabajos muy intensivos. En la República Federal de Alemania, por ejemplo, los trabajadores a domicilio están encuadrados en 13 diferentes industrias. Las industrias del acero, metal, electrónica y óptica tienen el mayor número de trabajadores a domicilio, seguidas por la industria de la confección y las industrias de procesamiento químico y sintético, y la del procesamiento del papel y del cartón⁴. En Japón la rápida expansión de las industrias modernas ha dado lugar al recurso creciente de subcontratar a pequeñas empresas que a su vez distribuyen el trabajo a los trabajadores a domicilio. En las industrias de equipa-

3. Ver OIT, *Proceedings*, Seminario Asiático Subregional Tripartito sobre la Protección de Trabajadores a Domicilio, op. cit., páginas 36-40.

4. *Bundesarbeitsblatt* (Bonn), No. 3, Marzo de 1985, página 133.

miento, por ejemplo, los trabajadores a domicilio se ocupan del bobinado o de la soldadura de piezas de radio y televisión⁵.

El trabajo a domicilio está ganando terreno en el sector de servicios. En muchos países industrializados, el trabajo a domicilio, que estaba estancado o había decrecido a lo largo de la última década, está de nuevo creciendo a causa de su amplia utilización en el sector de servicios.

Ciertas actividades de los sectores agrícolas y de pesca pueden también ser clasificados como trabajo a domicilio. Especialmente en los países en vías de desarrollo, muchas tareas, tales como las de clasificación y limpieza de productos agrícolas, son realizadas por trabajadores a domicilio. Hay también otras actividades que son puramente agrícolas, tales como la ganadería y la cría de pollos que los trabajadores a domicilio hacen a favor del propietario. La peladura de gambas y la limpieza de percebes son realizados frecuentemente por trabajadores a domicilio.

¿Quiénes son los trabajadores a domicilio?

El trabajo a domicilio es un trabajo de mujeres casi por definición. Por esta razón es a menudo erróneamente confundido con el trabajo de casa o el servicio doméstico. La implicación de las mujeres en el trabajo a domicilio, es debido no solamente a sus responsabilidades familiares, que las atan al hogar, sino también debido a su posición más débil en el mercado de trabajo. Muchos estudios confirman la alta proporción de mujeres entre los trabajadores a domicilio. De acuerdo con un estudio del Consejo de Europa, la feminización del trabajo a domicilio varía del 90 a 95 por cien en la República Federal de Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, los Países Bajos, y es del 84 por cien en Francia, del 75 por cien en España y del 70 por cien en el Reino Unido⁶. En Australia, el 95 por cien de los empleados que trabajan en la industria del vestido son mujeres y la mayoría son mujeres emigrantes⁷. En Japón el 93,5 por cien de los trabajadores a domicilio incluidos en el estudio de 1988 eran mujeres⁸. En la URSS, donde el trabajo

5. Ministerio de Trabajo: *Kanai Rodo Gaikyo Chosa 1987* (Estudio sobre trabajo industrial a domicilio) (Tokyo, 1988), en Japonés.

6. Consejo de Europa: *The protection of persons working at home*, informe preparado por el Grupo de Estudios del Programa Coordinado de Investigación Social 1987/88 (Estrasburgo, 1989).

7. Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia, Campaña sobre Trabajo Externo: *Outwork in the Australian clothing industry* (Sydney, Diciembre 1987).

8. Ministerio de Trabajo, *Danai Rodo Gaikyo Chosa*, op. cit.

a domicilio se concentra en las industrias locales, se encontró que el 86 por ciento de todos los trabajadores a domicilio eran mujeres⁹.

En varios países industrializados el trabajo a domicilio se concentra en regiones industrializadas y en un gran número de áreas urbanas donde los recientes inmigrantes (a veces ilegales) y las minorías étnicas se concentran. Muchas mujeres inmigrantes, a menudo no buscan trabajo formal a causa de las barreras del idioma, los bajos niveles de educación y el miedo a la discriminación. A menudo literalmente ellas desean permanecer invisibles y trabajar en sus casas. Este fenómeno ha sido observado en distritos de Londres, París, Boston, Nueva York, Los Angeles y muchos otros centros urbanos.

En los países en vías de desarrollo las mujeres también predominan entre los trabajadores a domicilio. Los trabajadores a tarifa por pieza con base en casa, en la industria del vestido de Brasil, fueron principalmente mujeres. Entre los 2,5 millones de trabajadores bidi (cigarrillos) en la India, casi el 90 por ciento eran mujeres, que mayoritariamente trabajaban en sus casas sobre una base de precio por pieza suministrándole las materias primas el contratista.

En el trabajo industrial a domicilio, los hombres a menudo adoptan el papel de subcontratistas o intermediarios, o ayudan en tareas auxiliares tales como las de recogida y entrega de materiales y de trabajo terminado. Raramente ayudan a las mujeres a realizar el trabajo a domicilio. Sin embargo, en algunos países hay ocupaciones de trabajo a domicilio en las que los hombres participan. Por ejemplo, en las familias de los tejedores manuales en la India, las mujeres y los niños hacen el trabajo preparatorio y los hombres tejen. Para aquellos que están sujetos a casa por otras razones distintas de las familiares, el trabajo a domicilio proporciona una oportunidad para ejercer una profesión y ser económicamente activo. Por ejemplo, los disminuidos físicos y mentales a veces no tienen elección para trabajar nada más que en casa o en talleres protegidos, si son capaces y quieren ganarse la vida. En diversos países, se da a las personas disminuidas trato preferente en la legislación nacional sobre trabajo a domicilio (ver Parte II de este ejemplar de la *Recopilación*).

En los países del Este de Europa en particular, las personas disminuidas físicamente trabajan como trabajadores a domicilio y a menudo están organizados en cooperativas. En la URSS, el 32,2 por cien de los trabajadores a domicilio en las industrias locales son minusválidos, de los que el 67 por cien son mujeres. En

9. *Spravka Gosudarstvennogo Komiteta SSSR po truda i sotsialnym voprosam* (Un informe del Comité Estatal de Trabajo y Asuntos Sociales) (Moscú 1989), páginas 1-2.

Polonia, alrededor de 272,035 trabajadores a domicilio están organizados en el Movimiento Cooperativista de Inválidos¹⁰.

En otros diversos países (p.ej. Bélgica, Francia y los Estados Unidos), se han establecido talleres protegidos para los trabajadores disminuidos para impedir su aislamiento y facilitar la distribución del trabajo. Existen en muchos otros países programas gubernamentales para asistir a las personas disminuidas que hacen trabajo a domicilio. A veces se establecen programas de formación especial para preparar a las personas disminuidas para trabajos de gran destreza.

En muchos países en vías de desarrollo se admite generalmente que una alta proporción del trabajo de menores, es a menudo a costa de la escolarización básica. Este problema ha sido bien documentado en otra de las publicaciones de la OIT¹¹. Una de las razones dadas por aquellos que desean ver prohibido el trabajo a domicilio, es que éste proporciona trabajo para los menores. Considerando la amplitud del trabajo a domicilio ilegal y clandestino en los países industrializados, no hay duda de que los menores participan en el trabajo a domicilio, aunque sólo sea durante unas pocas horas después del colegio. Sin embargo, en las regiones más pobres de estos países y en las industrias tradicionales caseras, los niños pueden aún formar parte de la fuerza de trabajo regular con base en el domicilio.

Ingresos de los trabajadores a domicilio

Se reconoce que los términos de empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio son generalmente inferiores a las de los trabajadores autónomos o con empleo asalariado regular. Quizá la más expresiva evidencia de este estado de cosas sea el nivel de remuneración. Un estudio realizado en Ahmedabad descubrió que, entre los trabajadores de sectores irregulares, los trabajadores con base en casa eran los que tenían ingresos más bajos. Ganaban un promedio de 130 rupias al mes, mientras que los vendedores ganaban alrededor de 250 rupias y los jornaleros 170 rupias¹². Entre las mujeres trabajadoras en ca-

10. J. Gudmundsson: *Cooperatives of disabled persons: A guide for promotion and organization* (Naciones Unidas, Nueva York, 1985); OIT: *Co-operatives for the disabled: Organisation and development* (Ginebra, 1981).

11. OIT: *Child labour: Extract from the Report of the Director-General to the International Labour Conference, 69th Session, 1983* (Ginebra, 1985); Assefa Bequele y J. Boyden (redactores): *Combating child labour* (OIT, Ginebra).

12. J. Sebstad: *Struggle and development among self-employed women: A report on SEWA* (USAID, Washington, 1982), citada en E. Bhatt: "La invisibilidad del trabajo con base a domicilio: El caso de los trabajadores a tarifa por pieza en la India", en A. Singh y A. Kelles-Viitanen (redacto-

sa para la industria bidi en el distrito de Uttar Pradesh de Allahabad, el 75 por cien estaba por debajo del nivel de pobreza de la población rural¹³.

Diferentes estudios realizados en Filipinas han descubierto que la inflación ha erosionado los salarios reales de los trabajadores a domicilio y que, comparados con los trabajadores de fábricas, ganaban considerablemente menos. Por ejemplo los trabajadores de muebles de junco de India recibían un salario de sólo el 40 por ciento del que obtenían los trabajadores de la fábrica. Los tejedores de telares manuales que trabajan en casa tendrían que trabajar 58 horas a la semana en orden a obtener los ingresos de los trabajadores equivalentes de la fábrica¹⁴. En Latinoamérica, las tarifas por piezas pagadas a los trabajadores a domicilio en áreas urbanas son menores que las pagadas en fábrica; pero los que hacen trabajo a domicilio en áreas rurales están en el fondo de la escala salarial¹⁵. Se pueden citar ejemplos de otros países, tales como Australia¹⁶ y los Países Bajos¹⁷.

La subcontratación internacional es un aspecto importante del trabajo a domicilio y está caracterizada por una larga cadena de contratistas. Cada contratista de la cadena recibe una comisión que en algunos países es del 20 al 30 por ciento del precio unitario. Esto significa que para un vestido de un niño, por ejemplo, que se vende por \$15.00 en un gran departamento de Norteamérica o de Europa Occidental, el productor local que lo realiza puede obtener menos de \$0.10¹⁸.

Debe significarse que los bajos ingresos son sólo uno de los aspectos de las condiciones de trabajo. Pero éste es un punto importante porque coexiste con, o conduce a otros problemas. Los trabajadores a domicilio tienden a trabajar un número excesivamente largo de horas que a su vez les ocasiona una pobre salud. Los bajos ingresos tienen también influencia en el alojamiento, nutrición, sanidad, salud y educación. A menudo los trabajadores a domicilio aceptan hacer

res): *Invisible hands: Women in home-based production* (Publicaciones Sage, Nueva Delhi, 1987), páginas 29-33).

13. Z. Bhathiy: "Contribución económica de las mujeres al presupuesto familiar: Un estudio jurídico de la industria beedi", en A. Singh y A. Kelles-Viitanen, *Invisible hands*, op. cit., pages 39-42.
14. R. Pineda-Ofreneo: *Industrial home work in the Philippines*; documento de trabajo preparado por la OIT, Septiembre 1987, mimeografiado.
15. M. de los Angeles Crummentt: *Rural women and industrial home work in Latin America: Research review and agenda*, Documento de Trabajo No. 46, del Estudio del Programa de Empleo Mundial (OIT, Ginebra, Junio 1988).
16. TAC Estudio sobre Trabajadores: *Anti-union employment practices. Final report* (Sydney, Junio 1985).
17. A. van Luijken and S. Miller. *Useen phenomenon: The rise of homeworking* (Londres, sin fecha). Change, P.O. Box 824, Londres SE24 9JX, Reino Unido.
18. R. Pineda-Ofreneo, *Industrial home work in the Philippines*, op.cit.

trabajo o llevar a cabo trabajos bajo condiciones que presentan riesgos o peligros para ellos mismos y su familias. Casi invariablemente, no tienen acceso a las prestaciones médicas u otras prestaciones de la seguridad social. Sus posibilidades de mejorar su condición económica y social en general, y sus términos y condiciones de empleo en particular, son muy escasas, a no ser que se les proporcione protección legal adecuada y asistencia para mejorar sus posiciones de negociación.

PROTECCION LEGAL PARA LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Legislación nacional

Como se ha mostrado anteriormente, los trabajadores a domicilio son una categoría particularmente vulnerable de trabajadores debido a su aislamiento y a su débil posición para la negociación. Toda la protección que se provee para los trabajadores a domicilio en la legislación nacional se examina aquí sobre las bases de las hojas informativas de hechos sobre la legislación de trabajo a domicilio, que se presentan en la Parte II de este ejemplar.

Tipos de planteamiento en la legislación nacional

Se usan diferentes planteamientos nacionales. Hay países que han adoptado legislación específica para regular los términos y condiciones bajo los que pueda proporcionarse trabajo a domicilio¹⁹. En otros, la legislación sobre trabajo a domicilio solamente se aplica a ciertas industrias o actividades económicas en las que principalmente tiene lugar el trabajo a domicilio²⁰. Algunos otros países dedican una sección de sus códigos de trabajo al trabajo a domicilio²¹. En los países donde no hay legislación sobre trabajo a domicilio o donde se limita su ámbito de aplicación, la legislación general de trabajo puede aplicarse a los trabajadores a domicilio o suplementar la legislación sobre trabajo a domicilio.

19. Argentina, Austria, Cuba, República Democrática Alemana, República Federal Alemana, Hungría, Italia, Marruecos, Perú, San Marino, URSS, y Uruguay.

20. India, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal y Suiza.

21. Bolivia, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Francia, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, España y Venezuela.

La relación de empleo que existe entre el trabajador a domicilio y el empleador es crucial para determinar si es o no aplicable la legislación a los trabajadores a domicilio, particularmente en países donde no hay legislación específica sobre trabajo a domicilio. En Bélgica, por ejemplo, la jurisprudencia y la opinión legal tradicionalmente exigían la existencia de un vínculo de subordinación antes de que una relación de empleo fuera considerada como un contrato de empleo; no se consideraba que los trabajadores a domicilio estaban ligados por un contrato de empleo ya que no había supervisión inmediata y dirección por el empleador sobre el trabajo que era realizado fuera de la empresa en un lugar elegido por el trabajador a domicilio. Sin embargo, a lo largo de los años la jurisprudencia ha dado una mayor interpretación de subordinación. Los tribunales deben decidir en cada caso individual si existe contrato de empleo. En Brasil, la legislación protectora es aplicable a los trabajadores a domicilio en el supuesto de que la relación de empleo esté adecuadamente establecida. En Francia y Argelia²², no es necesario averiguar si la relación implica subordinación antes de que el código de trabajo se aplique a los trabajadores a domicilio. En el Reino Unido, el único requisito es que el trabajo se realice con la finalidad de un negocio. En Portugal, el trabajador debe ser dependiente económicamente del empleador.

Definiciones

Las partes de la relación de empleo se definen a menudo en la legislación nacional²³. Generalmente, las definiciones indican que un trabajador a domicilio es uno que realiza trabajo por cuenta de otra persona, en casa o en un lugar elegido por el trabajador, sin el control directo y la supervisión del empleador. El empleador se define a menudo simplemente como la persona que proporciona trabajo que ha de hacerse de acuerdo a sus instrucciones.

En algunos casos las definiciones de trabajo²⁴ a domicilio se refieren a actividades específicas o a procesos de producción que pueden ser realizados en casa,

22. Ordenanza No. 75-31 respecto a las condiciones generales de trabajo en el sector privado, de 9 de Abril de 1975, (*Journal Officiel* No. 39, 16 de Mayo de 1975, página 431), Sección 72. *Legislative Series* 1975-Alg.2.

23. Australia, Austria, Bolivia, Costa Rica, Checoslovaquia, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Francia, República Federal de Alemania, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, Italia, Japón, México, Países Bajos, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, San Marino, Suiza, URSS, Reino Unido y Venezuela.

24. Argentina, Australia, Bolivia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Guinea Ecuatorial, Finlandia, Haití, Hungría, Japón, México, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, España, Suecia, Suiza y la URSS.

y a sectores económicos o a industrias que se incluyen en la legislación. A menudo hay una referencia a la provisión de herramientas y materiales, que en muchos casos pueden ser suministradas por cualquier parte²⁵. Se incluyen también disposiciones relativas a la cantidad de trabajo²⁶ garantizada y al lugar de trabajo²⁷. En unos pocos países, se ha establecido que un trabajador a domicilio puede hacer trabajo para uno o más empleadores²⁸, mientras que en Singapur²⁹ los trabajadores que hacen trabajo para más de un empleador serán considerados como autónomos. Por otro lado, diez trabajadores a domicilio que trabajan para el mismo empleador en Guatemala tienen derecho a pedir al empleador que proporcione instalaciones donde puedan hacer su trabajo conjuntamente. El empleador está entonces obligado a hacerlo así, y por consiguiente los trabajadores a domicilio llegan a convertirse en trabajadores de la fábrica.

Un intermediario o tratante es definido en Austria y en la República Federal Alemana como una persona utilizada por el empleador para proporcionar el trabajo al trabajador a domicilio. En Argentina un intermediario puede ser considerado como un trabajador a domicilio o un empleador. En la República Dominicana y México, la utilización de un tratante o intermediario está prohibida.

Salarios

Los salarios de los trabajadores a domicilio están normalmente basados en las tarifas por pieza. En diversos países las tarifas de la paga se negocian entre las partes o se basan en un convenio colectivo para el sector afectado³⁰. En Australia, las tarifas se fijan en los laudos industriales o comerciales. Cuando no hay un convenio colectivo aplicable a los trabajadores a domicilio, las autoridades competentes pueden establecer las tarifas por orden ministerial (como en Francia) o a través de comités tripartitos de trabajo a domicilio³¹.

La legislación sobre trabajo a domicilio establece usualmente que los salarios pagados a los trabajadores a domicilio no pueden ser inferiores a los obtenidos

25. Ecuador, Francia, Hungría, Italia, Panamá, San Marino, la URSS y Venezuela.

26. Australia, República Dominicana, Hungría y Polonia.

27. Argentina, Bolivia, República Dominicana, Italia, Nicaragua y Perú.

28. República Dominicana, Francia, Italia, México, Perú y San Marino.

29. Ley de Empleo 1968, Ley No. 17 de 8 de Agosto de 1968 (*Government Gazette*, No. 18, 1968), modificada por la Ley No. 21 de 1984, de 10 de Agosto de 1984 (*Government Gazette*, No. 24, 1984), Sección 2.

30. Austria, Bélgica, Dinamarca, República Dominicana, Finlandia, República Federal de Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Noruega, Suecia y el Reino Unido.

31. Ecuador, República Federal de Alemania, Italia, Japón, Países Bajos, Noruega y San Marino.

por un trabajador que hace trabajo similar en la empresa³². Si no existe una base para la comparación, es responsabilidad del empleador evaluar el tiempo necesario para la realización de la tarea (p. ej. en Suiza y en los Estados Unidos) y el método de cálculo debe comunicarse al trabajador a domicilio (p. ej. en la República Federal Alemana).

La legislación sobre el salario mínimo es aplicable a los trabajadores a domicilio en algunos países³³, mientras que en otros, no está claro si están incluidos (p. ej. Canadá) o deben adoptarse tarifas especiales (p. ej. India). Usualmente los salarios mínimos para diferentes categorías de trabajadores se establecen por los consejos de salarios³⁴.

En cierto número de países las tarifas del salario deben exponerse en un lugar visible donde los trabajadores recogen y entregan el trabajo, o donde ellos reciben sus salarios³⁵.

La legislación sobre trabajo a domicilio usualmente establece que los trabajadores a domicilio deben ser indemnizados por gastos incidentales que hayan sobrevenido, y compensados por la utilización de sus propias instalaciones, equipo, energía y cosas similares³⁶. En diversos casos, un precio fijo establecido como porcentaje del salario debe pagarse como suplemento. En el Salvador, Hungría, México, Paraguay, Perú y Polonia, el trabajador a domicilio debe ser compensado por el tiempo de espera consumido en las instalaciones del empleador. En cierto número de países se regulan las deducciones que un empleador tiene derecho a hacer de los salarios por trabajo defectuoso y deterioro de materiales, con limitaciones establecidas sobre la cuantía que puede ser deducida³⁷.

Términos y condiciones de trabajo

Los términos y las condiciones de trabajo están incluidas con cierta amplitud en la legislación sobre trabajo a domicilio. En algunos casos se remiten para su determinación a los convenios colectivos o laudos; en otros las normas mínimas

32. Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Paraguay, España, Suiza y Venezuela.

33. Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guinea Ecuatorial, Francia, Honduras, Hungría, México, Nicaragua, Noruega (solamente ciertos oficios), Panamá, Paraguay, Perú, San Marino y Uruguay.

34. Canadá, República Dominicana, México, Marruecos, Uruguay y Venezuela.

35. Austria, Ecuador, El Salvador, Francia, República Federal de Alemania y Países Bajos.

36. Francia, Hungría, Italia, Noruega, Perú, Suiza y la URSS.

37. Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú y Polonia.

(p.ej. Japón) se proporcionan por la legislación. En Austria, se piensa que los términos del acuerdo colectivo sobre trabajo a domicilio deben ser una parte integral del contrato de empleo. Los contratos de trabajo a domicilio que establecen los términos y condiciones de empleo usualmente tienen que ser por escrito³⁸, pero en muchos países se admite también un contrato verbal³⁹. La terminación del empleo se menciona en unos pocos países⁴⁰, pero solamente la República Federal Alemana y Uruguay prevén pago compensatorio en el caso de despido.

Los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de la legislación general relativa a *horas de trabajo* en diversos países⁴¹. En Bélgica, los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de las disposiciones relativas a horas de trabajo y a descanso dominical. En Brasil y Canadá los trabajadores a domicilio están excluidos de la legislación relativa a las horas de trabajo y a las horas extraordinarias. En Francia, Haití, Marruecos y la URSS, se aplican las mismas normas a los trabajadores a domicilio que a los trabajadores en la empresa. En Haití, el empleador tiene que fijar los días de entrega que respeten las disposiciones legales respecto a las horas de trabajo, descanso semanal y días de fiestas oficiales. En la República Federal Alemana, la cantidad de trabajo a domicilio a entregar es la que un trabajador fuerte y sano es capaz de realizar sin ayuda en el tiempo de trabajo normal de los trabajadores industriales comparables, y en Japón, el empleador debe procurar evitar dar trabajo de tal forma que se necesiten mayores horas de trabajo que las horas ordinarias de trabajo generalmente corrientes entre los trabajadores que realizan trabajo similar en la empresa.

En Austria y en Suiza, la legislación prohíbe que el empleador, para evitar las horas extraordinarias, realice trabajo exterior a la empresa, que conduciría a las mismas. Además los empleadores en Suiza deben tener en cuenta la capacidad de producción personal de los trabajadores a domicilio, y deben fijar el límite de tiempo para la entrega del trabajo, de forma que los trabajadores a domicilio no trabajen más de ocho horas al día o en domingos. En el Ecuador y Francia tiene que pagarse un plus a los trabajadores a domicilio por las horas extraordinarias trabajadas. En Checoslovaquia, los trabajadores a domicilio están excluidos de los derechos a un pago adicional por horas extras de trabajo realizado por la noche o en sábados, domingos o días de fiestas oficiales. En Es-

38. Costa Rica, El Salvador, Guatemala, México, Panamá y Polonia.

39. Bolivia, Colombia, Cuba, Guinea Ecuatorial y la URSS.

40. República Dominicana, República Federal de Alemania, Hungría, Japón, Panamá, Polonia y Uruguay.

41. Australia, Costa Rica, Ecuador, Finlandia, México, Noruega, España, Suecia y Venezuela.

paña y Venezuela, las disposiciones legales relativas a horas extras no son aplicables a los trabajadores a domicilio. En Venezuela, las disposiciones legales relativas al trabajo nocturno no son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a *permiso anual* en condiciones similares que los trabajadores en la empresa en cierto número de países⁴², aunque la paga del permiso anual pueda calcularse de forma diferente⁴³. En Argentina, para estar habilitado para el permiso anual retribuido, un trabajador a domicilio tiene que haber trabajado durante 12 a 15 quincenas, durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre. En Austria, un trabajador a domicilio tiene derecho a permiso anual retribuido de dos días y medio de trabajo por cada mes de empleo después de 6 meses de empleo continuado. En la Provincia de Ontario, en Canadá, todo empleador debe dar a cada trabajador a domicilio 2 semanas de permiso anual retribuido por el cumplimiento de cada 12 meses de empleo. En Cuba, los trabajadores a domicilio tienen derecho a compensación por permiso retribuido por cada pago por el trabajo realizado. En la República Dominicana y en El Salvador los trabajadores a domicilio tienen derecho a permiso de 15 días después de 1 año de empleo ininterrumpido para el mismo empleador. En Francia, el trabajador a domicilio y su ayudante tienen derecho a una gratificación anual equivalente al 10 por ciento de su salario anual bruto. En la República Federal Alemana, los trabajadores a domicilio tienen derecho a un permiso de 18 días retribuidos, con una retribución por parte de su empleador que se eleva al 6.75 por ciento de su ingreso anual bruto. En Hungría solamente ciertos trabajadores a domicilio tienen un derecho legal a recibir permiso anual retribuido. En Uruguay, todos los trabajadores a domicilio están facultados para recibir permiso anual retribuido de acuerdo con el tiempo trabajado y el salario obtenido. Los empleadores deben hacer aportaciones al Fondo de Trabajo a domicilio que proporciona diversas prestaciones incluyendo el permiso retribuido.

En Barbados⁴⁴, Irlanda⁴⁵ y Paraguay, los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de las disposiciones relativas al permiso anual retribuido. Sin

42. Argentina, Austria, Bolivia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Francia, República Federal de Alemania, Hungría, México, Noruega, Perú, Polonia (empresas socializadas), España, Suiza, la URSS y Uruguay.

43. Finlandia y Suecia.

44. Ley de Días Festivos Retribuidos 1951, Ley No. 38 de 3 de Septiembre de 1951 (*Government Gazette*, No. 38, 1951), modificada por la Ley No. 6 de 1980, de 11 de Febrero de 1980 (*Government Gazette*, Suplemento, 14 de Febrero de 1980), Sección 2(2).

45. Ley (Empleados) de Días Festivos de 1973, Ley No. 25, de 21 de Noviembre de 1973 (*Acts of the Oireachtas*, 1973), Sección 2(1)(a).

embargo, en Paraguay, un trabajador a domicilio debe ser compensado por el trabajo durante los días de fiesta oficiales.

Es bastante difícil generalizar acerca del acceso a las prestaciones de la *seguridad social* a causa de las variaciones en los planes de la seguridad social entre los países y también a causa de las diferencias en la cobertura, que a veces está unida a los niveles de desarrollo. Mientras que los trabajadores a domicilio en algunos países industrializados están en cierto modo incluidos en la seguridad social, aquéllos de los países en vías de desarrollo están casi invariablemente fuera del alcance de los planes existentes de seguridad social. Además, a menudo su participación efectiva en un plan depende de si están registrados como trabajadores y de si se han hecho aportaciones a su nombre. En los Países Bajos y España, se han negociado normas especiales relativas a la seguridad social de los trabajadores a domicilio. Los trabajadores a domicilio no están habilitados para la cobertura de la seguridad social en Honduras y Venezuela (con la excepción de las industrias de fabricación de ropa y tabaco).

En unos pocos países se han incluido disposiciones especiales en la legislación sobre trabajo a domicilio que proporcionan un *derecho preferente al trabajo a domicilio a ciertas categorías de personas*. En Bulgaria⁴⁶, la República Democrática Alemana y la URSS, las madres con niños pequeños, los pensionistas y las personas disminuidas tienen preferencia. En Cuba éstas son las únicas categorías de trabajadores que tienen derecho a hacer trabajo a domicilio.

Las consideraciones sobre *seguridad y salud* son de particular importancia cuando el trabajo se hace donde vive la familia. Se han adoptado planteamientos muy diferentes para este problema. En cierto número de países la legislación establece que el trabajo realizado en casa, o las instalaciones que se vayan a utilizar, deben satisfacer las condiciones de higiene y seguridad prescritas por las autoridades competentes⁴⁷. En la República Federal Alemana, pueden publicarse ordenanzas para ramas específicas de la industria.

En varios países el trabajo a domicilio que pudiera poner en peligro la vida, salud o moralidad de los trabajadores a domicilio, o de las personas que viven con los trabajadores a domicilio o del público en general, está prohibido⁴⁸. En otros se ha establecido que deben evitarse dichos peligros, o que debe prohibirse

46. Código de Trabajo de Bulgaria, Decreto No. 940, de 24 de Marzo de 1986 (*D'rjaven vestnik*, Nos. 26-27, 1986), Sección 312.

47. Argentina, Costa Rica, Checoslovaquia, Ecuador, El Salvador, Francia, República Democrática Alemana, Honduras, Noruega, Panamá, Polonia, España, Suecia, Estados Unidos (California), Uruguay, la URSS y Venezuela.

48. Argentina, Francia, República Federal de Alemania, Guatemala, Italia, Japón, Países Bajos, Noruega, Polonia, San Marino y el Reino Unido.

el trabajo a domicilio⁴⁹. La legislación de unos pocos países⁵⁰ incluye una lista de los tipos de trabajo a domicilio que están prohibidos. La manipulación de productos alimenticios y otros bienes de consumo está prohibida en unos pocos países en el caso de enfermedades contagiosas o infecciosas⁵¹. En varios otros países, los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores a domicilio están enterados de las precauciones de salud y seguridad que son necesarias cuando se manipulen materiales y equipo⁵². En Bolivia, Finlandia y Singapur⁵³, los trabajadores a domicilio están excluidos de la legislación general de higiene y seguridad. En Dinamarca y Suecia están excluidos solamente de disposiciones específicas.

Registro, informe y supervisión

En diversos países debe obtenerse una licencia especial o permiso por el empleador antes de que se proporcione el trabajo a domicilio⁵⁴. En otros, el empleador debe avisar a las autoridades, o estar registrado, cuando el trabajo a domicilio se realice a su nombre⁵⁵. Además, los empleadores están obligados a mantener registros o relaciones con los nombres de los trabajadores a domicilio que emplean y un cierto número de otros detalles⁵⁶. Deben poner estas relaciones a disposición de las autoridades de forma regular o bajo petición⁵⁷. Además, en

49. Austria, Costa Rica y Haití.

50. Austria, República Democrática Alemana, Japón y Suiza.

51. Bolivia, Guatemala, Noruega y Estados Unidos (Nueva York). Las precauciones contra el riesgo de incendios se mencionan en Francia y la URSS.

52. Costa Rica, República Democrática Alemana, República Federal de Alemania, Hungría, Japón, Polonia y Suiza.

53. Ley sobre Fábricas de 1973, Ley No. 6 de 1 de Abril de 1973 (*Government Gazette*, No. 12, 1973), modificada por la Ley No. 5 de 1984, de 14 de Febrero de 1984 (*Government Gazette*, Suplemento No. 9, 1984); y Ley de Compensaciones a los Trabajadores 1975, Ley No. 25 de 1975 (*Government Gazette*, Suplemento, 1975), Sección 2(1).

54. Argentina, Canadá (Ontario), Colombia, República Dominicana, República Democrática Alemana y la URSS.

55. Austria, Australia (Laudo de la Industria del Vestido), Austria, Bolivia, Canadá (Manitoba), Ecuador, El Salvador, Francia, República Federal de Alemania, Haití, Honduras, Italia, Nicaragua, México, Marruecos, San Marino, Suecia, Suiza y Venezuela.

56. Argentina, Australia (Laudo de la Industria Textil), Austria, Bolivia, Brasil, Canadá (Ontario), Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Guinea Ecuatorial, Francia, República Federal de Alemania, Guatemala, Haití, Honduras, Italia, Japón, Malta, México, Marruecos, Países Bajos, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, San Marino, Suiza, Reino Unido, Uruguay y Venezuela.

57. Bolivia, Colombia, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Honduras, Hungría, Noruega, España, Suecia y el Reino Unido.

diversos países⁵⁸, se debe proporcionar a los trabajadores a domicilio un libro de trabajo, que contenga información respecto a los salarios pagados, el trabajo repartido y completado, y, en algunos casos, los términos y condiciones de empleo.

La supervisión de las condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio (términos y condiciones de empleo, aplicación del salario mínimo y disposiciones sobre higiene y seguridad) es a menudo realizada por la inspección nacional de trabajo. En diversos países donde existe legislación específica sobre el trabajo a domicilio, se han creado comités especiales tripartitos sobre trabajo a domicilio para supervisar la aplicación de la legislación⁵⁹.

A veces puede imponerse una multa por no acatar las disposiciones legislativas⁶⁰. Esto puede ocasionar un encarcelamiento en Argentina si el empleador paga menos del salario mínimo; en la República Dominicana, si un empleador encubre un contrato de trabajo a domicilio; en la República Federal Alemana, si el empleador no informa al trabajador a domicilio de la legislación sobre seguridad e higiene; y en Japón, si se infringe la legislación sobre higiene y seguridad.

Convenios colectivos

La Parte III de este ejemplar proporciona ejemplos del tipo de protección suministrada a los trabajadores en los convenios colectivos. Debe señalarse, sin embargo, que los convenios colectivos con disposiciones sobre trabajo a domicilio fueron presentados solamente por un limitado número de países.

En algunos convenios colectivos se prohíbe el trabajo a domicilio (p. ej. en la provincia de Quebec en Canadá y en los Estados Unidos). En la industria de impresión en los Países Bajos, la prohibición puede ser temporalmente suprimida cuando las circunstancias así lo requieran. En las industrias de la confección en Noruega y los Estados Unidos, no puede proporcionarse trabajo a domicilio a aquellos que aún están empleados en la empresa.

58. Argentina, Bolivia, Brasil, República Dominicana, Ecuador, Guinea Ecuatorial, Francia, Honduras, Hungría, Italia, Japón, México, Marruecos, Nicaragua, Perú, España, la URSS, Uruguay y Venezuela.

59. Argentina, Francia, República Federal de Alemania, Italia, Japón, Países Bajos, Noruega y Suiza.

60. Argentina, Australia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Francia, República Democrática Alemana, República Federal de Alemania, Haití, Honduras, Italia, Japón, México, Países Bajos, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, San Marino, Suiza, el Reino Unido, Estados Unidos y Uruguay.

La finalidad de muchos convenios colectivos, con disposiciones sobre trabajo a domicilio, es establecer niveles de salario para los trabajadores a domicilio que sean comparables a los salarios pagados en la empresa. Dependiendo del método de pago utilizado en el sector, el salario se paga por horas, días o mensualmente, o se calcula sobre una base de tarifas por pieza. Para los sastres y modistos en Bélgica, el salario horario mínimo se calcula dividiendo la tarifa por pieza por las horas necesarias para fabricar la pieza. Otros convenios colectivos que no proporcionan igual salario, o un cálculo especial del salario, tratan la remuneración en términos bastante amplios. En la industria de maquinaria en Suecia, el convenio colectivo hace referencia a que el pago por el trabajo hecho a domicilio debe calcularse de tal manera que los trabajadores a domicilio obtengan un ingreso razonable.

Además del salario básico, los convenios colectivos tienen en cuenta la situación específica del trabajador a domicilio. Los trabajadores a domicilio pueden tener derecho a un suplemento por la subvención de gastos fortuitos (luz, calefacción, etc.) y por la depreciación de su propio equipo. En la mayoría de los convenios colectivos presentados aquí, el suplemento es un porcentaje global del salario obtenido sin especificación de los gastos cubiertos. En la República Federal Alemana, los modistos, sastres y trabajadores a domicilio que hacen paraguas tienen derecho a un suplemento que va del 10 al 12 por ciento de su salario. En algunos convenios colectivos, el porcentaje varía dependiendo de si el equipo es suministrado por el empleador o por el trabajador a domicilio. En la industria del calzado en la República Federal Alemana, por ejemplo, los trabajadores a domicilio que trabajan con máquinas suministradas por el empleador reciben un 6 por ciento de suplemento por gastos. Sin embargo, cuando las máquinas son suministradas por el trabajador a domicilio el suplemento se aumenta al 8%. Los materiales adicionales que se necesitan para la fabricación son normalmente suministrados por el empleador sin coste alguno. En los casos en que los trabajadores a domicilio suministran el material, los costes son reintegrados aparte por el empleador, o incluidos en un suplemento global.

Entre los ejemplos indicados, solamente las industrias textil y de prendas de vestir en Dinamarca y la industria de relojería en Suiza hacen provisiones para paga de horas extras que deben ser iguales a los pluses recibidos por los trabajadores en la empresa. Los suplementos por trabajo en domingo o en días de fiesta oficiales están previstos en la industria del sombrero en la República Federal Alemana. En la industria del cuero en Italia, los trabajadores a domicilio, a los que se les pide trabajar por la noche tienen derecho a los suplementos que son aplicables a otros trabajadores.

El permiso anual retribuido se prevé en los convenios colectivos de cierto número de países⁶¹. La retribución que los trabajadores a domicilio reciben durante su permiso se calcula usualmente como un porcentaje de su salario anual bruto sobre la base del salario obtenido durante un cierto número de días anteriores al permiso, o sobre la base del número total de horas trabajadas.

Las disposiciones relativas a la necesidad de registro se incluyen en los convenios colectivos comunicados por Noruega, Portugal y España. En la industria del guante en Noruega, los trabajadores de la empresa tienen derecho a conocer la utilización de trabajadores a domicilio y las tarifas del salario que ellos reciben y debe informarse al representante sindical cuando vayan a contratarse trabajadores a domicilio.

La seguridad social para los trabajadores a domicilio se menciona en los convenios de Países Bajos y Suecia. En la industria de maquinaria en Suecia, los empleadores deben obtener un seguro para los trabajadores a domicilio y deben informar a los trabajadores a domicilio de los riesgos de higiene y seguridad al manejar las herramientas, máquinas y materiales suministrados por ellos. En la industria de impresión en los Países Bajos, los trabajadores a domicilio tienen prioridad para ser empleados como trabajadores regulares cuando se produzca una vacante.

POSICIONES SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

La información contenida en la Parte IV proporciona una muestra de los principales temas que actualmente se discuten en relación con el trabajo a domicilio.

Comenzaremos con las diversas posiciones expresadas en diferentes foros en la OIT. La resolución adoptada por la Asamblea Tripartita de la Industria de la confección en 1964, pidió la abolición del trabajo a domicilio y recomendó la estricta aplicación de las normas gubernamentales. Sin embargo, la cuestión de igual trato de los trabajadores a domicilio y los trabajadores en la empresa, ha sido una característica común en las conclusiones y resoluciones subsecuentes. En 1980, otra asamblea de la misma industria concluyó que los trabajadores a domicilio debían ser tratados legalmente de la misma forma que otros trabajadores. La asamblea de la industria del calzado y del cuero en 1979 pidió esfuerzos concertados a la parte social para lograr mejor aplicación de la legislación relevante y para mejorar los controles de inspección adecuados.

61. Dinamarca, República Federal de Alemania, Italia (cuero), Portugal y Suiza.

A nivel Europeo, la Comisión de las Comunidades Europeas y el Consejo de Europa resolvieron estudiar la situación del trabajo a domicilio en los países miembros con objeto de examinar la necesidad de directivas o directrices que establezcan los términos y condiciones bajo las que debe hacerse el trabajo a domicilio.

Las posiciones de las organizaciones empresariales presentadas aquí son generalmente favorables al trabajo a domicilio. Consideran que es una forma de trabajo que proporciona flexibilidad y beneficios tanto para el empleador como para el trabajador. Es considerado particularmente atractivo para las mujeres ya que les permite combinar el trabajo profesional con las responsabilidades familiares, y obtener un ingreso suplementario.

Los sindicatos argumentan que los trabajadores a domicilio son un grupo de trabajadores particularmente vulnerables porque no gozan de estabilidad en el trabajo, son completamente dependientes del trabajador, y muy a menudo no tienen otro tipo de elección distinta de la de aceptar esta clase de trabajo a causa de sus responsabilidades familiares. Si hubiera adecuadas guarderías gratuitamente disponibles, las mujeres podrían trabajar fuera de casa. Además el trabajo a domicilio conduce al aislamiento y a que los trabajadores a domicilio no tengan perspectivas de carrera. Los sindicatos también ponen de relieve el fenómeno extendido del trabajo a domicilio clandestino en países con legislación sobre trabajo a domicilio, donde los empleadores a menudo buscan evitar la aplicación de la ley. En tales casos, los trabajadores a domicilio no obtienen beneficios de la protección proporcionada por la ley, y a menudo obtienen salarios que están por debajo del salario mínimo legal.

La postura tradicional de los sindicatos ha sido la de pedir la prohibición del trabajo a domicilio. Esta prohibición está también basada en el miedo de que el trabajo a domicilio pueda constituir una amenaza para la estabilidad en el trabajo de los trabajadores y pueda poner en peligro sus condiciones y términos de empleo establecidos. La resolución adoptada por los Sindicatos Confederados y de la Confección en Australia, por ejemplo, establece que la explotación de los trabajadores a domicilio sirve para socavar la capacidad del sindicato para defender y mejorar las contribuciones y condiciones actuales de los afiliados.

Ya que la oposición al trabajo a domicilio no ha conducido a su abolición, muchos sindicatos han reemplazado su tradicional oposición al trabajo a domicilio, por la opinión de que, donde exista, debe ser protegido y regulado adecuadamente. El Vrouwenbond (Sindicato de Mujeres) afiliado a la Federación de Sindicatos Holandeses, por ejemplo, no apoya el trabajo a domicilio, pero es también consciente de que muchas personas dependen de los ingresos del trabajo a domicilio, y consecuentemente se debe procurar obtener la inclusión de los tra-

bajadores a domicilio en el ámbito de aplicación de las leyes de trabajo actuales. Se cree que si se da a los trabajadores a domicilio la misma condición que a los trabajadores en la empresa, esto conducirá, al final, a la desaparición de los trabajos a domicilio, ya que no será atractivo para los empleadores contratar a trabajadores a domicilio.

La integración de los trabajadores a domicilio en los sindicatos, se considera que es un prerequisite para mejorar sus condiciones de trabajo. El Congreso Sindical del Reino Unido publicó un informe sobre el papel que deben tener los sindicatos, y sugirió el establecimiento de secciones separadas para atender los problemas especiales de los trabajadores a domicilio. Algunos sindicatos proponen crear vínculos entre los trabajadores en la empresa y los trabajadores a domicilio, y animar a la participación de los trabajadores a domicilio en la representación de los trabajadores a nivel de empresa. Otros proponen formas alternativas para la organización de los trabajadores a domicilio. La Federación de Sindicatos de China proporciona ejemplos de experimentos que se han realizado en algunas localidades para organizar a los trabajadores a domicilio en sindicatos en su sector de actividad.

La necesidad de proporcionar a los trabajadores a domicilio protección legal se refleja en las recientes resoluciones adoptadas por los sindicatos internacionales. La Confederación Internacional de Sindicatos Libres ha pedido la adopción de normas de trabajo internacionales y de legislación nacional en todos los países donde hay empleados un número significativo de trabajadores con base en casa en orden a garantizar sus derechos básicos en las áreas de condiciones de trabajo, salarios y bienestar. La Federación Mundial de Sindicatos ha establecido que la protección legal de los trabajadores con base en casa puede ser idéntica a la de los asalariados regulares.

Se han sugerido tres diferentes planteamientos por los sindicatos para proporcionar protección legal a los trabajadores a domicilio. Por ejemplo en la India, los sindicatos han propuesto legislación general para el trabajo a domicilio y han preparado proyectos de ley para su discusión en el parlamento. En Bélgica y en los Países Bajos se pretende extender la legislación actual sobre el trabajo a los trabajadores a domicilio y adaptarla a las características particulares del trabajo a domicilio. En otros países en donde existe legislación sobre trabajo a domicilio (p. ej. Suiza), se propone extender esta legislación a todas las categorías de trabajadores a domicilio.

Los sindicatos en varios países apoyan hacer del trabajo a domicilio un tema de previa autorización por una autoridad competente, o de acuerdo previo entre las partes. De acuerdo con la propuesta expuesta por los sindicatos belgas, debe concederse autorización para el trabajo a domicilio a nivel sectorial en los conve-

nios colectivos antes que a los individuos. Otros sindicatos proponen incluir los términos y condiciones de los trabajadores a domicilio en los convenios colectivos.

El Sindicato de Mujeres afiliado a la Federación de Sindicatos Holandeses establece que las mujeres trabajadoras a domicilio deben ser consideradas para las vacantes que surjan en la empresa del empleador, y deben dárseles oportunidades para mejorar su posición en el mercado de trabajo a través de orientación profesional y formación organizada por los sindicatos.

Las propuestas para extender la protección legal a los trabajadores a domicilio son vistas con escepticismo por algunos, porque argumentan que la adopción de legislación para el trabajo a domicilio, en varios países no ha conducido necesariamente a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio. De acuerdo con un estudio realizado por la Comisión de las Comunidades Europeas, no hay evidencia de que la existencia de instrumentos legislativos para controlar el trabajo a domicilio (Francia, Italia) o la no existencia de dichos instrumentos (Reino Unido) haya tenido el efecto de regular el trabajo a domicilio. La Comisión afirma que los controles super-rígidos o inflexibles pueden conducir, sin querer, al trabajo a domicilio a la economía sumergida. De acuerdo con la Federación de Empresas Privadas de América Central y Panamá, debe haber una legislación para impedir el abuso de los trabajadores a domicilio, pero se necesita adaptar las soluciones a las diferentes situaciones en cada país.

Los gobiernos de Suiza y Nueva Zelanda han apoyado la mejora de la condición legal de los trabajadores a domicilio. En Suiza, el trabajo a domicilio es apoyado a través de medidas administrativas y subsidios. El Ministerio de Trabajo en Nueva Zelanda hizo varias propuestas para los trabajadores a domicilio que dieron lugar a su inclusión en la definición de trabajadores establecida en la Ley de Relaciones de Trabajo de 27 de mayo de 1987.

En el Reino Unido, se han hecho peticiones por los sindicatos para medidas protectoras para los trabajadores a domicilio. Sin embargo, la opinión del Ministerio de Empleo ha sido la de que no había necesidad para tomar medidas porque el Gobierno no deseaba poner limitaciones innecesarias y artificiales al crecimiento del trabajo a domicilio. Sin embargo, el Consejo de Gran Londres ha adoptado una serie de recomendaciones sobre trabajo a domicilio, que fueron aceptadas por la Conferencia Nacional de Trabajo a domicilio realizada en 1984, y que pidió términos y condiciones mejoradas para los trabajadores a domicilio.

Los sindicatos han señalado que el fallo en la instrumentación de la legislación adecuada, es el mayor obstáculo para una protección efectiva de los trabajadores a domicilio. La solución sugerida para este problema es la de aumentar los niveles de personal de las autoridades responsables de la implantación de la

ley. Esta opinión ha sido expresada en una declaración de la Federación Mundial de Sindicatos, que pide que el trabajo a domicilio sea controlado en todos sus aspectos. De acuerdo con el Congreso Sindical del Reino Unido, el Gobierno debe aumentar inmediatamente el personal de la Inspección de Salarios, pedirles que hagan visitas a las instalaciones de los trabajadores a domicilio e informen de sus descubrimientos. Pide también al Gobierno que restablezca la Unidad de Trabajo a domicilio de la Inspección de Salarios para supervisar el trabajo de los inspectores de salarios. Para mejorar las oportunidades de detectar el trabajo a domicilio no declarado, el Instituto Nacional de Planificación de Perú recomienda que la inspección de trabajo sea obligada a comparar las diferencias entre la cantidad total de bienes producidos en la empresa y el volumen de bienes vendidos por dicha empresa en el mercado, ya que las diferencias podrían indicar la existencia de trabajo a domicilio.

Se considera generalmente que la inspección efectiva depende del registro obligatorio de los trabajadores a domicilio. A veces es difícil reconocer si una empresa está repartiendo trabajo a los trabajadores a domicilio. El trabajo clandestino a domicilio es difícil de detectar porque puede ser repartido de forma encubierta. Un informe de los sindicatos belgas pide que se tomen ciertas medidas para impedir el trabajo clandestino a domicilio, incluyendo la comunicación del contrato de empleo al comité de empresa, y la remisión del contrato de empleo a petición de la inspección de trabajo. Deberían revisarse otros factores disuasivos para el reparto del trabajo clandestino a domicilio y actualizar las multas aplicables a los empleadores que evaden sus obligaciones legales.

PROGRAMAS PARA LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Clases de programas

La Parte V describe una variedad de programas desarrollados para prestar ayuda a los trabajadores a domicilio. Sin embargo, debe advertirse que hay muy pocos programas. Los programas para prestar ayuda a los trabajadores a domicilio para mejorar sus condiciones de empleo y de vida, tienen normalmente dos características comunes: la investigación de la naturaleza y extensión del trabajo a domicilio y la organización de los trabajadores a domicilio para defender sus derechos a ganar un salario de subsistencia en condiciones de trabajo decorosas. Algunos programas son polifacéticos para responder a la amplia gama de problemas a los que se enfrentan los trabajadores a domicilio, que normalmente provienen de los estratos más pobres de la sociedad. De esta manera estos pro-

gramas contienen elementos de investigación, formación técnica y de dirigentes, aumento del grado de conciencia de los problemas e intercambio información. Algunos programas gubernamentales son de naturaleza extensa, por ejemplo, las campañas de información en Australia y el Reino Unido. Mientras que los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales realizan investigación, las campañas tienden a concentrarse en la organización de los trabajadores a domicilio y la promoción de sus condiciones de empleo y/o alternativas de empleo. Algunos de los programas que pretenden proporcionar ayuda directa a los trabajadores a domicilio, tratan de obtener un mejor trato para los trabajadores a domicilio en sus relaciones de empleo. La eliminación de la dependencia de un “intermediario” es una gran característica de dichos esfuerzos.

Grupos de referencia

Los grupos de referencia de los programas descritos en la Parte V son las mujeres pobres, sin especialización y a menudo analfabetas que suponen la mayoría de los trabajadores a domicilio. Muchas de esas mujeres son también el principal o único apoyo para sus familias. En los países industrializados, pueden pertenecer a una minoría étnica. A veces el grupo de referencia es más específico como, por ejemplo, es el caso de Polonia donde las personas disminuidas están organizadas para trabajar en casa a través de cooperativas. En Canadá las personas enfermas mentales, incapaces de trabajar en la gran colectividad, participan en un programa de trabajo a domicilio. En tales casos, el trabajo a domicilio es promocionado en unas condiciones protegidas.

Organización de los trabajadores a domicilio

Cierto número de programas intentan organizar a los trabajadores a domicilio por oficios o industrias. En Australia, la mayor organización de trabajadores a domicilio se da en la industria de la confección. Otros oficios en los que están organizados los trabajadores a domicilio incluyen la impresión, metalistería, relojería, trabajo del papel, artesanía y trabajo del cuero y madera.

En la India, la Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA) organiza a los trabajadores a domicilio en varios grupos de oficios: liado de cigarrillos, preparación de especias, preparación de comidas, fabricación de varillas de incienso, brocados dorados y pasta de papad. Otra organización de mujeres, la Annapurna Mahila Mandal da créditos a los ocupados en oficios con base en casa, tales como costura, artesanía, suministro de alimentos, liado de cigarrillos, molido de

especies, y fabricación de pasta de papad. El Sindicato Nacional de Mujeres Trabajadoras en la India agrupa a las mujeres en trabajos similares que tienen problemas comunes, trabajadores con base en casa que tienen dicha ocupación.

El principal énfasis en las actividades de organización está normalmente en la potenciación de los trabajadores a domicilio para exigir y defender sus derechos, y para incrementar su poder de negociación. Se han realizado una serie de actividades en orden a aumentar los conocimientos relativos a los mecanismos utilizados por empresas particulares, empleadores e intermediarios para maximizar sus beneficios mediante el uso del trabajo a domicilio. Los grupos de los trabajadores a domicilio son a menudo ayudados a examinar las estrategias mediante las que pueden tener acceso a mejores condiciones, tales como mayores salarios y pagos del salario mínimo legal, así como acceso a un empleo alternativo. Esto, a su vez, conduce a la identificación de diversas necesidades interrelacionadas en las áreas de formación, dirección, cuidados de niños, seguridad y salud y planificación familiar, etc.

Otro aspecto de las actividades de organización es el trabajo de apoyo basándose en la formación obtenida a través de contactos masivos con los trabajadores a domicilio. La coordinación con instituciones y órganos gubernamentales relevantes, así como con otras organizaciones implicadas, a menudo da lugar a la aportación de fondos y servicios para programas, y a prestaciones directas para los trabajadores a domicilio. El trabajo de apoyo también implica una aportación en el campo legal para aprobar la legislación y su aplicación efectiva. Dichos esfuerzos ayudan a llevar la situación de los trabajadores a domicilio a la atención del público.

Los sindicatos a veces juegan un papel importante en la organización y defensa en los derechos de los trabajadores a domicilio. En los Países Bajos el sindicato de mujeres afiliado a la Federación de Sindicatos Holandeses ha establecido ciertos centros de apoyo al trabajador a domicilio para ayudar y organizar a los trabajadores a domicilio y para implicar a los sindicatos en los problemas de los trabajadores a domicilio, y animarles a incluir el trabajo a domicilio en la negociación colectiva.

Ingresos, créditos y formación

Un aspecto importante, particularmente en los países en vías de desarrollo, de los programas para los trabajadores a domicilio, es la creación de actividades que generen ingresos sobre las que los trabajadores a domicilio por sí mismos tengan control. Un ejemplo de esto es una organización de mujeres en la India,

la Shri Mahila Griha Udyog Lijjat Papad, cuyo objetivo es proteger a las mujeres con base en casa de la explotación de los intermediarios y tratantes, e incrementar su productividad e ingresos combinando métodos tradicionales de producción, mejorados con un mercado colectivo.

El crédito es otro medio mediante el cual los trabajadores a domicilio pueden llegar a ser más independientes y quedarse con la mayoría de los beneficios de su trabajo. Las organizaciones rurales y de mujeres en Asia han establecido facilidades bancarias que proporcionan créditos y préstamos a los trabajadores a domicilio femeninos rurales.

Algunos de los programas para los trabajadores a domicilio proporcionan cursos de formación para aumentar su nivel de remuneración o para capacitarlos a encontrar empleo alternativo. Un programa de trabajo a domicilio en el Reino Unido descubrió que había una demanda para mecánicos expertos que estaban mucho mejor pagados sin embargo, muy pocos trabajadores a domicilio tenían las cualificaciones necesarias. Posteriores investigaciones revelaron que pocas factorías proporcionaban formación, como en el pasado, y que el acceso a las instituciones tradicionales de formación era extremadamente difícil para muchos de los trabajadores a domicilio. Las negociaciones con los centros de enseñanza locales y las autoridades dieron lugar al establecimiento de cursos de formación para los trabajadores a domicilio en este campo. Los ejemplos de otras áreas en las que se hace formación incluyen las de suministro de alimentos, repostería, tejido de seda, artesanía, tejido a máquina y calcetería.

Algunas actividades de formación son realizadas en conexión con el establecimiento de organizaciones independientes de trabajadores a domicilio y la generación de actividades económicas independientes. Por ejemplo, se imparte formación en las campañas de alfabetización, contabilidad, dirección, presupuestación, desarrollo de cooperativas y pequeñas empresas. Un proyecto de la OIT en la India con SEWA proporciona formación legal para los miembros de SEWA con vistas a desarrollar sistemas efectivos para supervisar la aplicación de la legislación que incluye a los trabajadores a tarifa por pieza con base en casa.

Evaluación

Uno de los mayores problemas comunicados por los directores de programas es la invisibilidad de la producción del trabajo a domicilio, que hace difícil la identificación y el contacto con los trabajadores a domicilio. Otro obstáculo es el miedo por parte de los trabajadores a domicilio de verse implicados en actividades que pudieran conducirle a represalias y pérdidas de trabajo. El hecho de que

los trabajadores a domicilio lleguen a organizarse y pidan mejores condiciones de trabajo puede, a veces, dar lugar a la nueva localización de actividades de los empleadores de un área o una ciudad a otra, o de una región o estado a otro.

Los logros de los programas del trabajo a domicilio son muchos y variados. Los trabajadores a domicilio han podido tener acceso a condiciones mejores de trabajo y más altos niveles de ingresos a través de las actividades de organización. La experiencia de participar en organizaciones puede tener consecuencias significativas en términos de elevar la confianza individual y colectiva y la dignidad de los trabajadores a domicilio. Al mismo tiempo muchos trabajadores a domicilio han podido adquirir nuevas especialidades, tener salarios mejores y mejores perspectivas de empleo. En relación con la asistencia para el aumento de los ingresos, los trabajadores a domicilio han podido obtener acceso al crédito a través de préstamos y facilidades bancarias. Los esfuerzos para mejorar la condición de empleo de los trabajadores a domicilio incluyen el sobreseimiento de ciertos procesos judiciales en favor suyo, y la presión por la aplicación de las normas de salario mínimo. Un resultado importante de ciertos programas ha sido liberar a los trabajadores a domicilio de la dependencia de intermediarios, así como de la preocupación de estar en deuda con los prestamistas.

Parte II

LEGISLACION SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

Se examinó la legislación de algunos de los 150 Estados Miembros de la OIT para identificar las disposiciones legislativas que son aplicables a los trabajadores a domicilio. Las hojas informativas de hechos legislativos proporcionan información sobre aquellos países que tienen legislación especial sobre trabajo a domicilio, o donde se hacen referencias explícitas al trabajo a domicilio en la legislación nacional de trabajo. La información sobre los países donde sólo se hacen referencias pasajeras al trabajo a domicilio en la legislación nacional, no se incluye en las hojas informativas de hechos pero se remite a la *Parte II: Introducción general al trabajo a domicilio*.

En 21 países, hay legislación sobre trabajo a domicilio que es aplicable a todos los trabajadores a domicilio, o a ciertas categorías de ellos; en 17 países un apartado específico del Código de Trabajo regula el trabajo a domicilio. Puede ser ésta la única protección legal prevista, o puede ser complementada por la legislación laboral general en aquellas áreas no cubiertas por la legislación sobre trabajo a domicilio.

En cierto número de países, la legislación general de trabajo se aplica a todos los empleados, incluyendo los trabajadores a domicilio. Sin embargo, los trabajadores a domicilio están a veces explícitamente excluidos de ciertas disposiciones, por ejemplo, horas de trabajo, permiso anual retribuido y seguridad e higiene.

Las introducciones son breves e incluyen solamente las disposiciones básicas. La finalidad principal es indicar la amplitud en que los trabajadores a domicilio están protegidos. En los casos donde se aplica la legislación general de trabajo a todos los trabajadores, solamente se han hechos breves introducciones y se ha centrado la atención en las disposiciones que son diferentes para los trabajadores a domicilio o de las que los trabajadores están excluidos.

Las hojas informativas proporcionan información de acuerdo a las siguientes categorías:

- *Definiciones.*– Esta categoría contiene definiciones del trabajo a domicilio, trabajadores a domicilio y sus ayudantes, empleadores y tratantes, e intermediarios entre los empleadores y los trabajadores a domicilio. Se proporciona también información sobre la distribución del trabajo a domicilio, el lugar de trabajo y el suministrador de herramientas y materiales.
- *Remuneración.*– Esta categoría incluye los criterios y procedimientos que se aplican a la determinación de las tarifas de los salarios o jornales. También indica si la legislación sobre salario mínimo es aplicable a los trabajadores a domicilio y si hay una obligación de publicar las tarifas del salario y los jornales. Se proporcionan detalles sobre si los trabajadores a domicilio son indemnizados por el uso de sus propias herramientas y equipo, y otros gastos que se originen, y si se les retribuye por el tiempo perdido esperando recibir el trabajo.
- *Condiciones de trabajo y prestaciones.*– Esta categoría presenta información sobre los contratos de empleo y otros acuerdos contractuales, los derechos y obligaciones que surgen de la relación de empleo, y los términos y condiciones de empleo aplicables a los trabajadores a domicilio, incluyendo horas de trabajo, permiso anual retribuido, y preaviso de despido. También incluye con una extensión limitada las leyes sobre seguridad social, seguridad e higiene, y disposiciones especiales que prohíben el trabajo a domicilio en ciertos casos o proporcionan acceso preferente al trabajo a domicilio para ciertas categorías de trabajadores.
- *Registro e informe.*– Se ponen de manifiesto las obligaciones del empleador o del trabajador a domicilio para registrarse o informar sobre sus relaciones de empleo, y para publicar un libro de trabajo especial.
- *Supervisión e inspección.*– Esta categoría describe las medidas incluidas en la legislación general, o en la legislación sobre trabajo a domicilio, para asegurar la aplicación de las disposiciones legales sobre trabajo a domicilio (comités de trabajo a domicilio, comités de salario, inspección de trabajo y sanciones).

ARGENTINA

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como el trabajo realizado en casa del trabajador o en establecimientos seleccionados por el trabajador, para un empleador, intermediario o apoderado de un taller, aun en el caso de que miembros de la familia del trabajador o un aprendiz o asistente que no pertenezca a la familia participe en la realización del trabajo; en la casa o en los establecimientos que pertenezcan a un apoderado de un taller; o en centros penitenciarios educativos o de caridad (“apoderado de un taller” significa una persona que emplea a otras para trabajar artículos recibidos de un empleador o de un intermediario, o artículos adquiridos por él para un trabajo que es accesorio al trabajo principal y que motiva que sea realizado por cuenta de otro).

Intermediarios y apoderados de talleres. Los intermediarios y apoderados de talleres se definen, por un lado, como trabajadores a domicilio en relación con las personas que proporcionan el trabajo y, por otra parte, como empleadores sometidos a las obligaciones impuestas por la Ley de Trabajadores a Domicilio y a las normas administrativas de la Ley, en relación con los trabajadores a los que dan trabajo. Conforme a las normas que regulan los contratos de empleo, los trabajadores contratados por los intermediarios y los subcontratistas se consideran que están directamente empleados por la persona que utiliza sus servicios.

Los directores de empresas, intermediarios y apoderados de talleres que celebran un contrato para trabajo a domicilio son individual y conjuntamente responsables del pago de los salarios, y de los accidentes industriales y de las condiciones bajo las que se realiza el trabajo, a no ser que el trabajo se realice o el accidente ocurra en el domicilio privado del trabajador.

REMUNERACION. Las tablas salariales deben ser fijadas por la junta competente (ver en *supervisión e inspección*). La remuneración no puede ser inferior a la de salario mínimo vital.

Salario mínimo. De acuerdo al sistema de negociación colectiva, los salarios de los trabajadores a domicilio pueden fijarse de acuerdo al sector industrial mediante negociación conjunta. Los trabajadores a domicilio han sido excluidos de recibir la tarifa del salario mínimo fijada periódicamente por el Consejo Nacional para el Salario mínimo vital Indexado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, el ministerio fijó salarios mínimos propios en las industrias del calzado, cuero, vestido y joyería y previó aumentos periódicos en los niveles del salario fijado para los trabajadores a domicilio en estos sectores, para evitar

diferencias entre su remuneración y la de los trabajadores empleados en empresas en el mismo sector industrial.

Precios por piezas. En el caso de precios por piezas, el montante recibido por un trabajador a domicilio por un día de trabajo no debe ser inferior al salario básico establecido por el convenio colectivo laboral aplicable a la actividad afectada, o en ausencia de dicho convenio ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe garantizar que se reparte suficiente trabajo para permitir a los trabajadores a domicilio obtener salarios que cumplen estas condiciones, y es responsable si no se proporciona trabajo, o se reduce su cantidad sin justificación. Debe pagarse a los trabajadores remunerados a tarifa por trabajo o por pieza, en el curso de cada semana o quincena, por el trabajo terminado en dichos períodos, en cuyo momento deben recibir una cantidad proporcional al valor del trabajo hecho, entendiéndose que no debe retenerse más de un tercio como garantía.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Permiso retribuido.* Para estar habilitado para un permiso retribuido anual, un trabajador a domicilio tiene que haber trabajado 12 quincenas durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre. Los salarios a pagar por cada día festivo se calculan dividiendo el promedio del salario quincenal por 12. El mencionado salario quincenal se calcula dividiendo la remuneración total percibida durante el período de empleo por el número de quincenas incluidas en ese período. No puede proporcionarse trabajo a los trabajadores a domicilio en un oficio durante un período que se haya fijado como festivo. El apoderado de un taller tiene derecho a recibir de cada empleador que proporciona trabajo una gratificación igual al 3 por ciento de la producción anual, con la finalidad de pagar los salarios de los días festivos a los trabajadores a su cargo, en el supuesto de que éste no exceda una cantidad fijada. Los trabajadores a domicilio que hacen servicios para la administración pública (nacional, provincial o municipal) tienen también días de fiesta anuales de acuerdo con el decreto de días de fiestas anuales para los trabajadores a domicilio.

Días de fiesta. La retribución de los días de fiesta para los trabajadores a domicilio se calcula dividiendo por 12 la cantidad obtenida durante la quincena anterior al día de fiesta oficial.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para las prestaciones de seguridad social en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Los establecimientos donde se haga el trabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad prescritas por la autoridad com-

petente. Los talleres que no cumplan estas condiciones pueden ser clausurados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Ministerio puede prohibir el trabajo a domicilio en aquellas industrias que, dada su naturaleza, pongan en peligro la vida, salud o moralidad de los trabajadores.

Disposiciones especiales. Según las normas que rigen los contratos de empleo, se prohíbe el trabajo a domicilio para mujeres y personas jóvenes de cualquier sexo menores de 18 años, si ya están empleadas en una empresa o en establecimientos conexos.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todos los individuos u organizaciones que proporcionen trabajo a domicilio a los trabajadores para ser realizado en sus propias casas están obligados a obtener previamente un permiso de la división de trabajo a domicilio en la oficina nacional para la inspección de trabajo.

Registros e informe. Los directores de empresas, intermediarios y apoderados de talleres que proporcionan trabajo están obligados a mantener un registro firmado y visado por la autoridad responsable de la aplicación de la ley de trabajadores a domicilio. Este registro debe contener como mínimo los mismos pormenores que los del libro de trabajo suministrado a los trabajadores a domicilio (ver más abajo). Alternativamente los que emplean trabajadores a domicilio pueden, previa notificación a la División para Trabajo a Domicilio, darle al trabajador un documento numerado, registrado a nombre del empleador con su número de registro, y que indique la cantidad y calidad de trabajo a realizar, la marca o etiqueta correspondiente, y el salario que se debe pagar. El empleador debe conservar copias de estos documentos, por orden numérico, relativos a todo el trabajo repartido. Cuando el trabajo esté total o parcialmente terminado, debe darse un recibo al trabajador junto con la retribución de los salarios correspondientes, que indique el número del documento original, la cantidad, la calidad y el precio por unidad y por la totalidad del trabajo realizado. Deben conservarse por el empleador copias de estos recibos. Puede adjuntarse al recibo una cédula separada para ser firmada y entregada por el trabajador como prueba de pago.

Libro de trabajo. Debe proporcionarse a los trabajadores que hacen trabajo a domicilio un libro de trabajo, suministrado gratuitamente por la autoridad responsable de la aplicación de la Ley de Trabajadores a domicilio, que debe contener como mínimo lo siguiente: (a) el nombre y la dirección del trabajador; (b) la cantidad y calidad de trabajo repartido; (c) las tablas salariales y los salarios establecidos para las diversas clases de trabajo proporcionado; (d) el número, marca o etiqueta del trabajo realizado (todos los artículos distribuidos para trabajo a domicilio deben llevar una etiqueta con una marca de identificación correspondiente a la marca anotada en el registro de empleador y en el libro de trabajo

del empleador. Esta etiqueta no debe ser quitada del artículo terminado hasta que llegue al consumidor); (e) las razones para cualquier deducción en la cantidad de trabajo proporcionada a un trabajador a domicilio; o por la finalización de su empleo. Este libro de trabajo no puede ser retenido por las personas que proporcionan trabajo. No deben incluirse en él las observaciones relativas a la capacidad, conducta o habilidad del trabajador.

SUPERVISION E INSPECCION. La autoridad designada por la Ley de Trabajadores a Domicilio, con responsabilidad para la aplicación de la ley, es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la capital federal y en los territorios nacionales; en las provincias es la autoridad designada por cada gobierno provincial en su propia jurisdicción. Para la finalidad de la ley, las asociaciones industriales, las juntas de salario, y consejos de arbitraje y conciliación son autoridades administrativas auxiliares.

Las facultades y deberes de las autoridades responsables de la aplicación de la Ley son: (a) especificar las industrias en las que está prohibido el trabajo a domicilio y las industrias o ramas de la industria a las que se aplica esta Ley; (b) mantener un registro de empleadores que proporcionan trabajo a domicilio; (c) diseñar los formularios para los registros, libros de trabajo, listas, horarios y otros registros prescritos por la Ley; la forma en la que deben conservarse, las normas para la producción y las fechas en que debe hacerse y cualesquiera otros requisitos que puedan ser prescritos por las normas o la autoridad administrativa; (d) pedir a los directores de empresas y otras personas que participen en el trabajo a domicilio que hagan y entreguen los registros y los documentos especificados en la Ley y que hagan todos los registros generales y del negocio para el examen con objeto de la supervisión de la observancia de la Ley; (e) mantener un registro de empleadores y trabajadores en el que estén incluidos todas las personas, empresas, asociaciones que actúen como intermediarias y otras personas relacionadas con el trabajo a domicilio, (f) supervisar la organización y funcionamiento de las asociaciones industriales y tomar parte en la constitución de las juntas de salarios y los consejos de arbitraje y conciliación; (g) fijar las fechas, frecuencia y método de pago de salarios, y también las fechas y frecuencia con que debe proporcionarse el trabajo y debe entregarse el trabajo terminado; (h) hacer investigaciones previas, pedir testimonios, ordenar que se procure la opinión de expertos y aplicar las sanciones autorizadas por la Ley.

Los miembros de las asociaciones industriales de empleadores y trabajadores pueden ser citados para actuar como inspectores oficiales. Las asociaciones industriales deben solicitar su registro a la autoridad administrativa que dicta las normas, de acuerdo a la ley relativa a la composición de las asociaciones, su fun-

cionamiento y el número de miembros. Estas asociaciones pueden pedir a la autoridad administrativa que establezca consejos salariales y consejos de arbitraje y conciliación y puede hacer propuestas para el nombramiento de los inspectores de los trabajadores.

Consejos salariales. Los consejos de salarios pueden establecerse a petición de la asociación de empleadores o trabajadores, o de oficio. Tienen que tener un número igual de representantes y trabajadores. El presidente es designado por la autoridad administrativa y no puede ser un miembro de una asociación industrial. Cada uno de los grupos de trabajadores y empleadores tiene solamente un voto, con independencia del número de miembros presentes. Las facultades y deberes de los consejos de salarios son como sigue: (a) fijar las tablas salariales, el salario mínimo que se pague a los trabajadores, ayudantes y aprendices, y la comisión a pagar a los intermediarios y apoderados de talleres, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, el coste de la vida y los salarios pagados en las fábricas por un trabajo similar; (b) inspeccionar los establecimientos y examinar los libros y registros con objeto de averiguar las condiciones bajo las que se realiza el trabajo y la forma en que se hace el pago, y cerciorarse de que los pagos se hacen puntualmente. Las tablas de salario establecidas no pueden ser variadas o modificadas por acuerdos privados. Son generalmente válidas para dos años, con excepciones por circunstancias especiales.

Consejos de arbitraje y conciliación. Los consejos de arbitraje y conciliación se establecen por la autoridad administrativa de la misma forma y en las mismas condiciones que para las juntas salariales.

Sanciones. Se pagan multas en los siguientes casos: (a) por proporcionar trabajo a domicilio sin obtener previamente un permiso; (b) por alterar los registros de trabajadores o empleadores, destruyendo etiquetas y marcas en los artículos fabricados, y rehusando sin motivo hacer los registros e inscripciones prescritas por la Ley de Trabajadores a domicilio; (c) por reducir arbitrariamente o sin justificación, suspender o terminar la entrega de trabajo a un trabajador a domicilio. Al evaluar la cuantía de la multa, se tiene en cuenta el promedio de remuneración y la duración previa del empleo del trabajador. La cantidad que se obtenga por la multa se paga a la persona afectada. Las reclamaciones a este respecto deben presentarse ante los consejos de conciliación y arbitraje. Los trabajadores también pueden ser multados si alteran cualquier registro o destruyen etiquetas y marcas de los artículos fabricados, o rehúsan hacer las inscripciones y registros.

Los directores de las empresas, intermediarios o apoderados de talleres que por medio de violencia, intimidación, regalos o promesas consiguen que se acepten salarios que son inferiores a los dictados de acuerdo con el procedimiento

prescrito por la Ley de Trabajadores a Domicilio, son condenados a prisión por no menos de 6 meses y no más de dos años. Se aplica la misma pena si cualquiera de estas personas destruye o parcialmente destruye o altera cualquier registro o documento previsto en la Ley, con la finalidad de evadir pagos de salarios o pagar salarios inferiores a los prescritos.

Nota. Además de la legislación de trabajo a domicilio en Argentina, la jurisprudencia indica que la legislación general de trabajo es también aplicable a los trabajadores a domicilio. Por ejemplo, Lidia Riveros de Baéz vs. Los Vascos S.A., 1984-IV-480, de 29 de agosto de 1984, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), Sala 6a. Chavéz Aliaga Jhonny Trifón vs. Britanis S.A., con fecha de 18 de febrero de 1987, CNAT, Sala V. La información sobre estas sentencias fue proporcionada por el Ministerio de Educación y Justicia, 18 de julio de 1989.

Fuentes

- Ley Nº 12,713 respecto a trabajo a domicilio, de 3 de octubre de 1941, Secciones, 1,4, 6-10, 13, 15-18, 22, 26-28, 30-33, 35-36 (*Boletín Oficial*, Año XLIX, Nº 14.171, 15 de noviembre de 1941, página 2). *Legislative Series* 1941-Arg.1.
- Decreto Nº 118754 desarrollando la Ley Nº 12713 de trabajo a domicilio, 29 de abril de 1942 (*Boletín Oficial*, 11 de mayo de 1942), Sección 17.3.
- Decreto Nº 390 para aprobar un texto refundido de las normas que rigen los contratos de empleo, de 13 de mayo de 1976, Sección 29, 80, 105, 112, 126, 168-169, 175, 189 (*Boletín Oficial*, Nº 23,410, 21 de mayo de 1976, página 2) *Legislative Series* 1976-Arg.1.
- Resolución Nº 202/46 de el Ministerio de Trabajo sobre libros de registro para empleadores, intermediarios y apoderados de talleres, de 4 de diciembre de 1946, Sección 1 (*Boletín Oficial*, 12 de febrero de 1947).
- Resolución Nº 232/46 de el Ministerio de Trabajo sobre registros de empleadores que proporcionan trabajo a domicilio, de 23 de diciembre de 1946, Sección 1, (*Boletín Oficial*, 12 de febrero de 1947).
- Ley Nº 23545 modificando la Ley Nº 14250 de 13 de octubre de 1953 respecto a convenios colectivos de trabajo de 11 de enero de 1988 (*Boletín Oficial*, Nº 26,306, 15 de enero de 1988, página 3) *Legislative Series* 1988-Arg.1.
- Ley Nº 23546 publicando normas de procedimiento para la negociación colectiva de 11 de enero de 1988 (*Boletín Oficial*, Nº 26306, 15 de enero de 1988, página 3). *Legislative Series* 1988-Arg.2.
- Decreto Nº 23854 para publicar normas respecto a los días de fiestas anuales de los trabajadores a domicilio de 28 de diciembre de 1946 (*Boletín Oficial*, de

la República Argentina, Volumen 55, N° 15,669, 10 de enero de 1947, página 4). *Legislative Series* 1946-Arg.3.

- Decreto N° 19921 relativo a la paga por días de fiesta oficiales para los trabajadores a domicilio de 11 de septiembre de 1944, Sección 10 (*Boletín Oficial*, 1944), modificado por la Ley N° 14343 de 24 septiembre de 1954 (*Boletín Oficial*, 2 de noviembre de 1954).

AUSTRALIA

NOTA. *Commonwealth*. No hay legislación general federal sobre trabajo a domicilio en Australia*. El gobierno federal no tiene autoridad constitucional para legislar sobre condiciones de trabajo, excepto para sus propios empleados y los de los Territorios. Hay poca legislación estatal sobre este asunto. Sin embargo, las disposiciones sobre trabajo a domicilio se negocian entre los empleadores y empleados a nivel empresarial o industrial, y se regulan por los laudos de la Comisión de Relaciones Industriales de Australia, o sus equivalentes estatales cuando se producen litigios. El laudo más significativo aplicable a toda Australia con relevancia para los trabajadores a domicilio es el Laudo Federal del Gremio del Vestido, modificado en 1987, con el expreso propósito de mejorar las condiciones para los trabajadores a domicilio, y hacer más fácil para estos trabajadores estar bajo la protección del laudo. Con la excepción de Australia Occidental y Tasmania, todos los laudos estatales del gremio del vestido tienen disposiciones similares a la del laudo federal. Otros laudos federales relevantes para los trabajadores a domicilio son el Laudo de las Industrias de Componentes y Fabricación de Calzado de 1979 y el Laudo de las Industrias Textiles de 1981.

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio*. Solamente el Estado de Nueva Gales del Sur prevé que los trabajadores clasificados como trabajadores a domicilio no están excluidos de ser considerados como empleados de acuerdo a la Ley de Arbitraje Industrial.

El Laudo Federal de los Gremios de la Confección de 1982 define a un trabajador a domicilio como una persona que hace trabajo en la industria de la confección para un empleador fuera de los talleres del empleador o de la fábrica con un contrato de servicio.

* En Australia el término "trabajo exterior" se utiliza para el trabajo a domicilio.

El Laudo Federal de la Industria Textil define a un trabajador a domicilio como una persona que trabaja para sí mismo y no está empleado en un taller o fábrica.

Trabajo a domicilio. Al identificar aquellas materias en las que los Consejos de Conciliación y Arbitraje pueden dictar laudos, la Ley de Victoria de Relaciones Industriales se refiere a la entrega o reparto de cualquier clase de material con la finalidad de que los productos sean total o parcialmente fabricados fuera de una empresa.

El Laudo Federal del Gremio de la Confección define el trabajo a domicilio como el cosido a mano o a máquina para la fabricación de una prenda de vestir o parte de ella, que se realiza en un lugar distinto de una factoría o taller.

REMUNERACION. El Laudo Federal del Gremio de la Confección obliga a los empleadores a pagar a los trabajadores a domicilio con una tarifa prescrita por el laudo para la categoría en la que el trabajador a domicilio está empleado para el trabajo realmente realizado, más un 10 por ciento. El trabajo en exceso sobre las 28 horas de cada semana entre lunes y viernes debe además pagarse a una tarifa vez y media superior por las tres primeras horas, y el doble por el tiempo posterior.

El Laudo Federal de la Industria Textil prevé que los trabajadores a domicilio sean remunerados con las tarifas previstas en el laudo.

El Laudo Federal de las Industrias de Componentes y Fabricación del Calzado prevé que un trabajador a domicilio no sea remunerado a tarifas inferiores a las del trabajo a jornal prescritas en el laudo para la clase de trabajo realizado.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. De acuerdo con el Laudo Federal del Gremio de la Confección un empleador no debe emplear a trabajadores a domicilio en condiciones y términos menos favorables que los prescritos por el Laudo para personas empleadas con un contrato de servicio. El empleador debe aplicar a los trabajadores a domicilio los términos y condiciones de empleo previstos en el laudo, excepto los relativos a los de horas de trabajo, horas extraordinarias, ayuda de comida, esparcimiento, primeras ayudas, tableros de anuncio y permisos por incapacidad. En cualquier proceso legal el empleador debe probar que el trabajador a domicilio no es un empleado. Un empleador que está sometido a este laudo debe tener un registro por escrito, una copia del cual debe entregarse al trabajador a domicilio. Debe contener ciertos detalles. El laudo también obliga a los empleadores a suministrar a los trabajadores a domicilio todos los materiales necesarios, accesorios e hilos de coser y

procurar que todo el trabajo sea entregado y recogido del trabajador a domicilio, sin cargo alguno.

Horas de trabajo. El Laudo Federal del Gremio de la Confección obliga a los empleadores a proporcionar trabajo suficiente para 38 horas a la semana entre lunes y viernes, donde un trabajador puede, quiere y está disponible para realizar dicho trabajo.

El Laudo Federal de las Industrias de Componentes y Fabricación de Calzado prevé que el empleador debe suministrar materiales al trabajador a domicilio que sean los suficientes para un trabajo de aproximadamente 38 horas a la semana.

Permiso anual y días de fiesta oficiales. Se prevé el mismo permiso anual retribuido para los trabajadores a domicilio que para los otros trabajadores.

Según el Laudo Federal del Gremio de la Confección, el permiso anual retribuido para los trabajadores a domicilio es conforme a las disposiciones del laudo para todos los trabajadores. Los días de fiesta oficiales determinados por el laudo y que caigan durante el período de empleo del trabajador a domicilio se pagan con una cuantía de un quinto del salario semanal prescrito por el laudo para empleados que hacen trabajo semejante.

El Laudo Federal de la Industria Textil prevé que los trabajadores a domicilio tengan un permiso anual retribuido, y que se les pague por cada día de fiesta oficial prescrito en el laudo, que caiga en el período de su empleo. El salario durante el permiso anual es sobre una base proporcional a la cuantía de los ingresos totales, en el supuesto de que no supere la cantidad anual total a la que un trabajador ordinario que hace el mismo trabajo tiene el mismo derecho.

El Laudo Federal de las Industrias de Componentes y Fabricación de Calzado prevé que después de 12 meses de servicio continuado los trabajadores a domicilio tienen derecho a un permiso anual de 28 días consecutivos. La retribución es a un precio equivalente al promedio de la cantidad ganada por semana por el trabajador a domicilio en los 12 meses anteriores. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a los mismos días de fiesta oficiales que los prescritos en el laudo para todos los trabajadores, y son retribuidos a un precio equivalente a la cantidad promedio ganada por día de trabajo por el trabajador a domicilio durante la semana en que cae el día de fiesta, con una retribución máxima por cada día festivo que no exceda en un quinto la retribución ordinaria por semana prescrita en el laudo para la clase de trabajo realizada.

Seguridad Social. Todos los residentes están incluidos en el plan nacional de seguridad social para servicios y prestaciones sanitarias, derechos de pensión (invalidéz, vejez, padres solteros, etc.) y prestaciones por desempleo.

Seguridad e higiene. La Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Nueva Gales del Sur de 1983 excluye explícitamente a los trabajadores a domicilio de su cobertura.

La Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Victoria prevé que el término empleado incluye “un contratista independiente contratado por un empleador y todos los empleados del contratista independiente” y que las obligaciones prescritas para un empleador para proporcionar un ambiente de trabajo seguro se extienden a aquellas personas.

La Ley de Compensación de Accidentes de Victoria prevé una compensación para un trabajador, que incluye a cualquiera que ha celebrado un contrato o trabajo con un contrato de servicio, ya sea expreso o implícito, oral o por escrito y a cualquiera que según la ley se supone que está trabajando. Según esta Ley se supone que un contratista está trabajando con un contrato de servicio con un empleador y consecuentemente se le considera un trabajador si el trabajo no es incidental para el oficio o negocio regularmente realizado, y el contratista no subarrenda el contrato o emplea trabajadores (o si los trabajadores que están empleados hacen algún trabajo personalmente). (Un trabajador a domicilio si no es un empleado puede ser considerado como un contratista y estar incluido como trabajador en esta disposición). La sección de la Ley sobre contratistas independientes indica que la persona a la que se le suministran los servicios de las personas (es decir, la fábrica), y no la persona que suministra los servicios (es decir, el intermediario) es el empleador y de esta forma es responsable de la compensación de los trabajadores a domicilio.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* El Laudo Federal de la Industria Textil exige que un trabajador a domicilio obtenga un permiso del sindicato antes de que sea empleado como tal. Sólo se conceden los permisos si se puede probar que el trabajador a domicilio no puede trabajar en una factoría o taller debido a ataduras domésticas, fatiga, necesidad, dolencias, vejez o cualquier otra razón de peso. Los trabajadores a domicilio no deben emplear a un trabajador, sea de la clase que sea excepto a miembros de su propia familia. Debe mantenerse por el empleador un libro registro y ser firmado cada semana por el trabajador a domicilio para verificar el montante de salario recibido. Un trabajador a domicilio no debe trabajar durante cualquier parte del día en un taller o factoría.

El Laudo Federal de las Industrias de Componentes y Fabricación de Calzado permite un contrato de empleo entre un empleador y un trabajador a domicilio solamente después de que se haya expedido un permiso por el Registro Industrial, previa consulta con el sindicato.

Según el Laudo Federal de Gremios de la Confección, un empleador no puede emplear a ninguna persona para hacer trabajo incluido en el laudo, con un contrato de servicio, fuera de su taller o factoría a no ser que esté registrado como empleador de trabajadores a domicilio. El laudo exige a los empleadores que se registren en el Registro Industrial cuando quieran emplear a trabajadores a domicilio. Dependiendo de las condiciones descritas más abajo en “*Inspección de Trabajo*”, puede concederse el registro en las condiciones definidas por el Registro Industrial o el Consejo de Referencia, y puede ser revocado donde las condiciones no se han cumplido. Según el laudo, los empleadores no deben emplear más de 10 trabajadores a domicilio al mismo tiempo, aunque el Registro Industrial o el Consejo de Referencia pueden, según su criterio, conceder permiso a un empleador para tener un mayor número de trabajadores a domicilio.

Registros e informe. El Laudo Federal de la Industria Textil exige que un empleador de trabajadores a domicilio mantenga un libro de registro en inglés, que puede ser inspeccionado en cualquier momento por un funcionario autorizado de la Comisión Australiana de Conciliación y Arbitraje, o por cualquier persona autorizada por el sindicato. Un empleador no puede emplear más de un trabajador a domicilio por cada 15 trabajadores empleados en la factoría o taller.

El Laudo Federal de las Industrias de Componentes y Fabricación de Calzado exige que un empleador de trabajadores a domicilio mantenga un registro del trabajo realizado y de los salarios pagados, el cual debe estar a disposición del sindicato.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* El Laudo Federal de los Gremios de la Confección prevé que hasta dos personas debidamente autorizadas pueden entrar en una factoría o taller durante las horas de trabajo. Debe concedérseles acceso a los libros de salario o a las hojas de tiempo o registros que incluyan todos los empleados, incluso los trabajadores a domicilio. Los litigios sobre las tarifas del salario a pagar a los trabajadores a domicilio deben remitirse por la Comisión Australiana de Conciliación y Arbitraje al Consejo de Referencia localizado en la capital más cercana o en la ciudad apropiada. Este Consejo es nombrado por el Registro Industrial y se compone de dos representantes del sindicato demandante, dos representantes de los empleadores y el registrador, o el representante del registrador, u otra persona que pueda ser nombrada como presidente del Consejo.

Sanciones. Por la infracción de las cláusulas relativas a los trabajadores a domicilio, el Laudo Federal de las Industrias de Componentes y Fabricación de

Calzado impone multas que deben ser pagadas por cada día, cada persona y cada infracción en la que se ha incurrido. Un empleador que emplea a uno o más trabajadores a domicilio distintos de aquellos que se les ha concedido un permiso, debe, además de pagar cualquier sanción de la que sea responsable según el laudo o por otras circunstancias, retribuir a dicho trabajador o trabajadores a un precio triple.

Fuentes

- Laudo Federal de los Gremios de la Confección 1982, Cláusulas 26, 27 (*Commonwealth Arbitration Reports*, Volumen 271, 1982), modificado el 7 de abril de 1987.
- Laudo Federal de la Industria Textil de 1981, Cláusula 42, (*Commonwealth Arbitration Reports*, Volumen 252, 1981 página 662)
- Laudo Federal de las Industrias de Componentes y Fabricación de Calzado de 1979, Artículo 31 (*Commonwealth Arbitration Reports*, Volumen 219, 1979).
- Ley de Arbitraje Industrial de Nueva Gales del Sur Ley Nº 2 de 19 de abril de 1940 (*The Statutes of New South Wales*, 1940), Sección 5.
- Ley de Días Festivos Anuales de Nueva Gales del Sur de 1944, Ley Nº 31, de 8 de diciembre de 1944 (*The Statutes of New South Wales*, 1944).
- Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Nueva Gales del Sur Ley Nº 20 de abril de 1983 (*The Statutes of New South Wales*, 1983).
- Ley de Relaciones Industriales de Victoria de 1979, Ley Nº 9365 de 20 de diciembre de 1979 (*Acts of the Parliament: State of Victoria*, 1979), Sección 34 (j).
- Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Victoria de 1985, Ley Nº 10190, de 30 de julio de 1985, Sección 21 (*Acts of the Parliament: State of Victoria*, 1965).
- Ley de Compensación de Accidentes de Victoria de 1985, Ley Nº 10191, de 30 de julio de 1985, Secciones 5, 8 y 9 (*Acts of the Parliament: State of Victoria*, 1985).
- Ley de Consolidación de los Servicios Sociales Nº 26 de 11 de junio de 1947 (*Acts of the Parliament*, 1947), posteriormente modificada por la Ley Nº 77, de 5 de junio de 1987 (*Acts of the Parliament*, Volumen 1, 1987). *Legislative Series* 1947-Aust.3; 1951-Aust.2.

AUSTRIA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como cualquier persona, distinta de un contratista independiente según el Código de Comercio, que se emplea en su casa o en un centro de trabajo elegido por él en, la fabricación, preparación, transformación o empaquetado de productos a la orden y por cuenta de personas que le proporcionan el trabajo a domicilio.

Tratantes. Los tratantes se definen como personas que llevan la dirección de un negocio. Ellos, solos o con ayuda de los miembros de la familia o trabajadores exteriores, se ocupan en su casa o en un centro de trabajo elegido por ellos, en la fabricación, transformación o empaquetado de productos a la orden de personas que le proporcionan el trabajo a domicilio, y por sí mismos participan substancialmente en el trabajo (con independencia de si ellos suministran parte o todos los materiales necesarios, o de si también trabajan de forma incidental directamente para el mercado de ventas). Los tratantes no están autorizados a trabajar con más de dos trabajadores que no sean miembros de su familia. Esta restricción no se aplica a los tratantes ocupados en trabajo a domicilio de bordado mecánico en la provincia de Voralberg.

Intermediario. Un intermediario se define como una persona utilizada por los empleadores con el fin de repartir trabajo a los trabajadores a domicilio o a los tratantes.

Empleador. Un empleador se define como cualquier persona que, directamente o a través de un intermediario, proporciona productos para ser preparados, fabricados, transformados o empaquetados por lo trabajadores a domicilio o los tratantes, tanto si se hace con fines lucrativos o por otros motivos, y con independencia de que los productos se destinen para el uso o consumo por los empleados del mandante.

REMUNERACION. *Salarios.* Los salarios deben fijarse en los contratos de trabajo a domicilio o en los convenios colectivos de trabajo a domicilio. Los convenios especiales, en cuanto no estén prohibidos por el convenio colectivo de trabajo a domicilio, son solamente válidos cuando son más ventajosos para el trabajador a domicilio, o se refieren a materias no tratadas en el convenio colectivo. Esta norma también se aplica a los convenios colectivos entre empleadores y tratantes o intermediarios. En ausencia de convenios colectivos sobre trabajo a domicilio, los salarios deben fijarse por las resoluciones sobre trabajo a domicilio adoptadas por los comités de trabajo a domicilio para ramas particulares de trabajo a domicilio.

Precio por pieza. Los trabajadores a domicilio son remunerados sobre una base de precio por pieza que figura en una tabla salarial determinada en los convenios colectivos sobre trabajo a domicilio o en las resoluciones sobre trabajo a domicilio. Si no es posible indicar la cantidad a pagar por cada pieza del trabajo, debe proporcionarse un método de cálculo claramente explicado.

Publicación de las tarifas y escalas de los salarios. Debe colocarse una nota que indique los términos del empleo actual y los términos de entrega, y una copia de la Ley de Trabajo a Domicilio, en un lugar visible en los establecimientos donde se reparte el trabajo, se entrega después de su terminación o se paga.

La nota contiene información sobre el tiempo y lugar para el reparto y la entrega del trabajo a domicilio, materiales que deben ser suministrados por el trabajador a domicilio o tratante, y responsabilidad por el pago de dichos materiales, el tiempo y lugar para el pago de salarios y la tabla salarial. Si los salarios se rigen por los convenios colectivos de trabajo a domicilio o por las resoluciones sobre trabajo a domicilio, estos documentos deben estar visibles.

Convenios colectivos sobre trabajo a domicilio. Dentro de las dos semanas de la conclusión de un convenio colectivo, deben depositarse dos copias, por el órgano contratante que representa los intereses de los trabajadores a domicilio, para el comité de trabajo a domicilio correspondiente a la rama de la industria afectada. El comité de trabajo a domicilio debe publicar todos los convenios colectivos de trabajo a domicilio depositados después de una semana de depósito en el *Wiener Zeitung*.

Resoluciones sobre trabajo a domicilio. Las resoluciones sobre el trabajo a domicilio se publican en el diario oficial (suplemento oficial del *Wiener Zeitung*) y entran en vigor el día siguiente de su publicación, a no ser que se especifique de otra manera.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Convenios colectivos de trabajo en casa.* Los convenios colectivos de trabajo a domicilio, negociados por los órganos legales que representan las organizaciones de los trabajadores y empleadores, deben regular los términos de empleo y reparto de trabajo a los trabajadores a domicilio, tratantes e intermediarios, y las relaciones legales entre las partes del convenio.

Resoluciones sobre trabajo a domicilio. Las resoluciones sobre trabajo a domicilio que contienen los términos de empleo y entrega de trabajo para los trabajadores a domicilio, tratantes e intermediarios, solamente deben publicarse donde los términos de empleo y trabajo para las personas que son protegidas por la resolución, no están ya fijados por los convenios colectivos para trabajo a domicilio. Los términos de la resolución son normas mínimas legalmente obligatorias.

Contrato de empleo. Los términos de un convenio colectivo de trabajo a domicilio, en tanto en cuanto no se refieran a las relaciones legales entre las partes, son considerados como una parte integral de todos los contratos de trabajo a domicilio entre las personas incluidas en el convenio. Los términos de un convenio colectivo de trabajo a domicilio y la resolución sobre trabajo a domicilio no pueden ser cancelados o limitados por cualquier contrato individual. Los contratos especiales son solamente válidos en tanto en cuanto sean más ventajosos para el trabajador a domicilio o se refieran a materias no tratadas en el convenio colectivo a domicilio o en la resolución.

Horas de trabajo. En orden a evitar horas extraordinarias para los trabajadores a domicilio, la cantidad de trabajo repartida no debe exceder la cuantía que un trabajador sano puede hacer sin ayuda, trabajando las horas en vigor para la rama de producción afectada. Los tiempos permitidos para la entrega deben ser suficientes, tales que permitan que los pedidos se terminen en el marco de las horas de trabajo legales, y sin trabajar en domingos y días de fiestas oficiales. Cuando el trabajo a domicilio se proporciona a mujeres embarazadas o a madres en período de lactancia, los tiempos permitidos para la entrega deben ser tales que los pedidos puedan ser realizados sin el recurso al trabajo nocturno (entre 20:00 y 06:00) o al trabajo en domingos o días de fiesta oficiales. El Inspector de Trabajo puede, a petición del empleador, intermediario o mujer trabajadora en casa, decidir la cantidad de trabajo que se permite.

Permiso retribuido

Trabajadores a domicilio. Después de 6 meses de empleo continuado, un trabajador a domicilio tiene derecho a permiso anual retribuido de dos días y medio de trabajo por cada mes de empleo (aumentado a 3 días de trabajo después de 25 años de empleo continuado) a un precio que se eleva al 10 por ciento de los salarios recibidos durante los seis meses anteriores al permiso (aumentados a 12 por ciento en el caso de permiso de 3 días de trabajo al mes). La fecha del comienzo del permiso anual se determina por acuerdo entre el mandante (o tratante o intermediario) y el trabajador a domicilio teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las posibilidades de vacaciones del trabajador a domicilio de forma que el permiso al que tiene derecho se proporcione en cada año de empleo.

Tratantes e intermediarios. Los tratantes e intermediarios tienen derecho a un suplemento de permiso anual retribuido que suponga como mínimo el 8 por ciento de su salario neto excluyendo los pagos para cubrir los gastos, pero incluyendo la remuneración de los días festivos.

Días de fiesta oficiales. Los trabajadores a domicilio, intermediarios y tratantes tienen derecho a un suplemento por días de fiesta oficiales con una proporción que supone el 4 por ciento o el 4,25 por ciento de sus ingresos, dependiendo de la iglesia a la que pertenezcan, 2 veces al año. Los tratantes e intermediarios tienen los mismos derechos que los trabajadores a domicilio, pero puede prescribirse un porcentaje diferente por el convenio colectivo de trabajo a domicilio o por la resolución sobre trabajo a domicilio.

Seguridad social

Paga por enfermedad, lesiones por trabajo y pensiones. De acuerdo con la Ley General de Seguridad Social, los trabajadores a domicilio y las personas consideradas como tales (en relación con las materias de la Ley de Trabajo), en virtud de la legislación actual relativa a trabajo a domicilio, están asegurados en los planes de seguro obligatorio para enfermedad, accidentes y prestación de pensión. La base para valorar las cotizaciones es el ingreso obtenido que, en el caso de los trabajadores a domicilio, es el salario por el trabajo a domicilio. Sin embargo, los trabajadores a domicilio deben satisfacer unos requisitos de ingresos mínimos que equivalen a 10 ó 12 horas de trabajo semanal de un trabajador a domicilio con un ingreso normal.

Desempleo. Los trabajadores a domicilio están asegurados contra el desempleo como todos los otros trabajadores.

Seguridad e higiene. Los lugares de trabajo donde se hace el trabajo a domicilio deben, en tanto en cuanto la naturaleza del empleo lo permita, estar dispuestos y equipados para evitar peligros contra la vida, seguridad y moral de los trabajadores. El Ministerio Federal de Trabajo y Bienestar Social, después de consultar con los órganos legales que representan los intereses de los trabajadores y empleadores y con los comités de trabajo a domicilio afectados, de acuerdo con el Ministerio Federal de Industria, Trabajo y Comercio, puede prohibir el trabajo a domicilio por una ordenanza para todas las ramas de producción en las que la forma de fabricar, elaborar, transformar o empaquetar implique un riesgo para la vida y seguridad de los trabajadores o consumidores, o puede dictar normas especiales sobre la forma en que se debe hacer el trabajo a domicilio.

Se prohíbe para el trabajo a domicilio la utilización de 16 productos específicos y preparaciones que son particularmente peligrosas para la salud, y la manipulación de líquidos que son inflamables por debajo de 30°C.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todo mandante, tratante que emplea a trabajadores a domicilio e intermediarios debe notificar a la oficina de inspec-

ción del trabajo sobre la ubicación de su sede central, cuando por primera vez proporciona trabajo a domicilio.

Registros e informe. Quienquiera que proporcione trabajo a domicilio directamente a los trabajadores a domicilio o a los tratantes, debe mantener unos registros sobre la distribución del trabajo a domicilio y sobre la entrega del trabajo a domicilio realizado y los salarios pagados. Debe incluirse la siguiente información: (a) para cada reparto de trabajo a domicilio la fecha de reparto, y el tipo y cantidad de trabajo, precio por pieza (indicando el tiempo de trabajo estimado o el método de cálculo), la fecha acordada de entrega; (b) para cada entrega de trabajo a domicilio, la fecha de entrega, la cantidad a pagar por las materias primas y otras materias suministradas por el trabajador a domicilio o tratante, los salarios brutos, las deducciones de los salarios y las razones por las que se hacen, los salarios pagados y otros gastos incluidos, y la cantidad de cualquier otro pago adelantado.

El mandante debe tener una lista puesta al día y por duplicado de los trabajadores a domicilio, tratantes e intermediarios utilizados. Los intermediarios y los tratantes tienen los mismos deberes en relación con las personas a las que proporcionan trabajo a domicilio.

SUPERVISION E INSPECCION. *Comités de trabajo a domicilio.* Los comités especiales de trabajo a domicilio se ocupan de las profesiones relativas a los sectores de trabajo a domicilio que son de particular importancia; otros sectores se tratan en el comité general de trabajo a domicilio. Dichos comités se establecen bajo la dependencia del consejo de conciliación apropiado.

Los comités de trabajo a domicilio se componen de un presidente, uno o más vicepresidentes, y miembros que son escogidos por los grupos de mandantes, trabajadores a domicilio, tratantes e intermediarios en las diversas ramas de producción incluidas en los términos de referencia del comité, y deben incluir un número adecuado de expertos sin voto. Solamente pueden ser designados los ciudadanos austriacos de 24 años de edad o mayores.

Los comités de trabajo a domicilio son responsables: de la determinación de los términos de entrega y empleo en las ramas del trabajo a domicilio incluidas en sus ámbitos de consultas, o de la publicación de las resoluciones sobre trabajo a domicilio; del establecimiento de los términos de empleo y entrega para los trabajadores a domicilio, tratantes e intermediarios; de la publicación de las normas generales sobre la cantidad de trabajo que puede proporcionarse en un libro salarial; de la verificación de las cuentas sobre salarios con vistas a su conformidad con los convenios colectivos actuales de trabajo a domicilio o con la resolución o el contrato de empleo, y de la verificación de los salarios a pagar por pie-

za o trabajo; de la aportación de opiniones, a solicitud de un tribunal o autoridad administrativa, sobre la interpretación de las resoluciones de trabajo a domicilio publicados por ellos o sobre cualquier convenio colectivo sobre trabajo a domicilio; del mantenimiento de un registro de los reglamentos de trabajo a domicilio y de los convenios colectivos de trabajo a domicilio archivados con ellos. Los comités de trabajo a domicilio deben establecer subcomités para verificar la conformidad de las cuentas de salarios con los convenios colectivos actuales de trabajo a domicilio o con las resoluciones o el contrato de empleo, y la determinación de los salarios a pagar por pieza o trabajo. Las decisiones del comité de trabajo a domicilio se toman por grupos de expertos que varían su composición dependiendo de si se están o no considerando las reclamaciones de los trabajadores a domicilio tratantes o intermediarios.

Inspección de trabajo. Los empleadores, trabajadores a domicilio, tratantes e intermediarios están obligados a entregar en las oficinas de inspección del trabajo, así como a los comités de trabajo a domicilio, subcomités de cuentas de salarios y Consejo de Apelación, información sobre todas las materias relacionadas con los términos de empleo y entrega, y, a petición, presentar información sobre la distribución y entrega, artículos terminados, muestras de materiales y otras particularidades requeridas para averiguar la remuneración.

Fuentes

- Ley de Trabajo a domicilio de 10 de marzo de 1954, Sesiones 1, 4-5, 7, 8, 10, 14, 17-20, 22, 26, 28-30, 34-35, 43-46, 51 (*Bundesgesetzblatt*, Texto 66, N° 13, 10 de abril de 1954); posteriormente modificada por una Ley de 16 de febrero de 1983 (*Bundesgesetzblatt*, Texto 84, N° 37, 16 de febrero de 1983).
- Notificación del Gobierno Federal para publicar un texto refundido de la Ley Federal respecto a la protección de madres (Ley de Protección de la Maternidad), de 17 de abril de 1979, Sección 31 (*Bundesgesetzblatt*, Texto 221, N° 77, 31 de mayo de 1979). *Legislative Series* 1979-Aus.2.
- Ley General de Seguridad Social, de 9 de septiembre de 1955, Secciones 1, 4, 44 y 49 (*Bundesgesetzblatt*, Texto 189, N° 50, 30 de septiembre de 1955. *Legislative Series* 1955-Aus.3.
- Notificación del Gobierno Federal respecto a la refundición de la Ley de Seguro de Desempleo de 14 de noviembre de 1977, Sección 1 (*Bundesgesetzblatt*, Texto 609, N° 182, 21 de diciembre de 1977), posteriormente modificada el 27 de octubre de 1988 (*Bundesgesetzblatt*, Texto 232 N° 88, 5 de noviembre de 1988). *Legislative Series* 1977-Aus.2.

- Ordenanza del Ministerio Federal de Administración Social prohibiendo el uso de productos o preparaciones peligrosos en el trabajo a domicilio, de 21 de enero de 1983, Sección 1 (*Bundesgesetzblatt*, N° 178, 24 de marzo de 1983)

BELGICA

REMUNERACION. *Determinación de los salarios.* Los salarios se determinan por convenios colectivos negociados en el Consejo Nacional de Trabajo, o por los comités mixtos establecidos para cada rama individual de actividad. Los convenios colectivos establecen las categorías o actividades en la rama afectada; para cada categoría se determina el correspondiente salario (salario horario mínimo o precio por pieza). No hay comité mixto para los trabajadores a domicilio. Sin embargo, 4 comités mixtos tratan materias relativas a los trabajadores a domicilio (la industria de piezas de la confección y del vestido, la industria de productos de cuero fino, la industria del lino, sastres y modistos). (Ver *Parte III: Convenios colectivos*).

Protección de los salarios. Las disposiciones legales sobre protección de salarios se aplican a los trabajadores a domicilio.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Contrato de empleo.* Para la finalidad de la ley relativa a los contratos de empleo, los contratos se definen en términos de trabajo realizado bajo la autoridad y supervisión de un empleador. No se definen ni están específicamente incluidos o excluidos los trabajadores a domicilio. El que se considere que un trabajador a domicilio está realizando trabajo bajo un contrato de empleo es una resolución objetiva. Diversas leyes de trabajo definen a los trabajadores como personas que realizan trabajo bajo la autoridad de otra persona, en virtud de un contrato de empleo, sin incluir o excluir específicamente a los trabajadores a domicilio.

Horas de trabajo y días de fiesta oficiales. Los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de las disposiciones relativas a horas de trabajo y descanso dominical. Las disposiciones relativas a los días de fiesta oficiales se aplican a los trabajadores a domicilio.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio ligados por un contrato de empleo están incluidos en la seguridad social. Sin embargo, la seguridad social se aplica también “a las personas que están trabajando en un lugar elegido por ellas con materiales o productos semiacabados que uno o más empleadores les han entregado en condiciones similares a las de un contrato de servicio, y que

están trabajando solos o que son usualmente ayudados por un máximo de 4 personas. Esto se aplica también a su empleadores.

Prestaciones de desempleo. Se concede el derecho a las prestaciones de desempleo a un trabajador a domicilio con la condición de que el trabajador a domicilio no emplee usualmente más de dos ayudantes, y que haya estado totalmente desempleado durante un período ininterrumpido no inferior a seis días de trabajo (los domingos, días de fiesta oficiales legales, y días gastados en permiso no se considerarán como que interrumpen dicho período).

REGISTRO E INFORME. *Registro personal.* Las disposiciones relativas al registro personal de trabajadores son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Contabilidad individual. Cuando el trabajo se entrega a trabajadores “que trabajan en un lugar elegido por ellos con materias primas o productos semiacabados que uno o más empleadores les han proporcionado y que trabajan solos o que usualmente emplea 4 trabajadores”, se aplican disposiciones específicas en relación con los detalles que deben incluirse en la contabilidad individual. Estos detalles deben incluir la fecha de entrega de las materias primas o productos al trabajador, cantidad y naturaleza de las piezas, el precio por pieza convenido, el pago acordado por los productos entregados por el trabajador, el pago acordado por la utilización del centro de trabajo y el material, o por cualquier otro motivo. Cada vez que un empleador hace una orden de trabajo para entregarse a un trabajador a domicilio, debe entregar una copia de este documento al trabajador a domicilio. El empleador debe indicar la fecha de entrega de los productos terminados en la contabilidad individual, excepto cuando ya se haya mencionado en otro documento. La contabilidad individual y los documentos detallados anteriormente deben ponerse a disposición de los funcionarios públicos encargados del cumplimiento del Real Decreto respecto a documentos sociales.

Fuentes

- Ley relativa a aprendices en trabajos realizados por trabajadores, de 19 de julio de 1983 (*Moniteur Belge*, N° 167, 31 de agosto de 1983, página 10833), Sección 24. *Legislative Series* 1983-bel.1.
- Ley relativa a la protección de la remuneración de los trabajadores, de 12 de abril de 1985 (*Moniteur Belge*, N° 84, 30 de abril de 1965, página 4710). *Legislative Series* 1965-Bel.2.

- Ley relativa a convenios colectivos y comités mixtos, 5 de Diciembre de 1968 (*Moniteur Belge*, Nº 10, 15 de enero de 1969, página 267) *Legislative Series* 1968-Bel.1.
- Ley relativa a contratos de empleo, de 3 de julio de 1978 (*Moniteur Belge*, Nº 160, 22 de agosto de 1978, página 9299), Secciones 1 y 2. *Legislative Series* 1978-Bel.1.
- Ley de Trabajo de 16 de marzo de 1971 (*Moniteur Belge*, Nº 62, 30 de marzo de 1971, página 3931), Sección 3 (2). *Legislative Series* 1971-Bel.2.
- Ley relativa a días de fiesta oficiales legales, de 4 de enero de 1974 (*Moniteur Belge*, Nº 21, 31 de enero de 1974, página 1378). *Legislative Series* 1974-Bel.1. La Ley se aplica a todos los trabajadores que hacen trabajo bajo la autoridad de otra persona, distinta de la de en virtud de un contrato de empleo.
- Ley para revisar la Orden Legislativa de 28 de diciembre de 1944 respecto a la seguridad social de los trabajadores de 27 de junio de 1969 (*Moniteur Belge*, Nº 142, 25 de julio de 1969, página 7528), Sección 1.
- Real Orden de aplicación de la Ley de 27 de junio de 1969 para revisar la Orden Legislativa de 28 de diciembre de 1944 relativa a la seguridad social de los trabajadores, de 29 de noviembre de 1969 (*Moniteur Belge*, Nº 235, 5 de diciembre de 1969, página 11,753), Sección 3 (4).
- Real Orden relativa a empleo y desempleo de 20 de diciembre de 1963 (*Moniteur Belge*, Nº 14, 18 de enero de 1964, página 506), Sección 148. *Legislative Series* 1963-Bel.2.
- Real Decreto Nº 5 relativo a documentos sociales de 23 de octubre de 1978 (*Moniteur Belge*, Nº 231, 2 de diciembre de 1978, página 14,958), Sección 1.
- Real Decreto relativo a documentos sociales, 8 de agosto de 1980 (*Moniteur Belge*, Nº 165, 27 de agosto de 1980, página 9863), Sección 20.

BOLIVIA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Los trabajadores a domicilio se definen como personas que trabajan solas o en un taller familiar en la casa de la familia, a precio por pieza y por cuenta de un empleador, o personas que trabajan conjuntamente a cuenta de un empleador en el domicilio de uno de ellos y reparan sus ingresos, o personas que trabajan en el domicilio de un empleador a jornal diario por el trabajo, o a precios por pieza (Un taller familiar se define como un taller compuesto de parientes del cabeza de familia que habitualmente viven en su domicilio).

Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio se define como trabajo realizado por cuenta de otro con remuneración especificada, en el lugar de residencia del trabajador, en un taller familiar o en el domicilio del empleador. El trabajo realizado directamente para el público no se considera como trabajo a domicilio.

REMUNERACION. Los salarios no deben ser inferiores al mínimo fijado por el Ministerio de Trabajo en las diferentes ramas de la industria en las distintas áreas geográficas del país. El contrato de empleo individual debe indicar si el trabajo se va a realizar por unidades de tiempo, por tareas o por trabajo por piezas, o mediante una combinación de dos o más de estas modalidades. La retribución debe pagarse a la entrega del trabajo o en intervalos que no superen una semana. El salario establecido debe pagarse total y directamente al trabajador a domicilio sin ninguna deducción por pagos a contratistas o subcontratistas. Si un trabajador a domicilio entrega trabajo defectuoso o materiales dañados, el empleador, con la autorización de la inspección de trabajo, puede deducir no más de un quinto del salario semanal hasta que se haya reparado el daño.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los contratos de empleo individuales deben indicar si el trabajo se va hacer sobre una base de tiempo o de piezas, la cantidad, forma y períodos de pago, y el lugar donde se va hacer el trabajo.

Seguridad social. La inclusión en la seguridad social es obligatoria para todas las personas que trabajan para otra persona por la que ellos son retribuidos de acuerdo a un contrato de empleo. La definición de remuneración con la finalidad del código de la seguridad social incluye los precios del trabajo por piezas.

Se exige a todas las empresas y establecimientos que proporcionen la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todos los empleados. Esta obligación se extiende a los empleados que trabajan para contratistas utilizados por el empleador.

Seguridad e higiene. La Ley General sobre Seguridad e Higiene excluye específicamente a los trabajadores a domicilio del ámbito de su aplicación. La sección sobre seguridad e higiene de la Ley General de Trabajo prohíbe el trabajo a domicilio en relación con la fabricación y empaquetado de productos alimenticios, y la fabricación o reparación de artículos de vestido cuando exista una enfermedad contagiosa o infecciosa.

REGISTRO E INFORME. *Registro e informes.* Todo empleador de trabajadores a domicilio debe registrarse en la oficina de la inspección de trabajo, y debe proporcionar una lista de los trabajadores a domicilio. El empleador debe tam-

bién mantener un registro especial del trabajo entregado, y debe entregar un recibo a los trabajadores por el trabajo devuelto. El registro conservado por el empleador, denominado Registro de Trabajo a domicilio, debe contener el nombre y los apellidos de los trabajadores a domicilio, sus direcciones, la naturaleza y cualidad del trabajo entregado y la remuneración convenida.

Libro de Trabajo. El empleador debe proporcionar al trabajador a domicilio un libro que indique lo siguiente: (a) la naturaleza y cantidad de trabajo (b) la fecha en que se entrega el trabajo; (c) el precio acordado por el trabajo (d) el valor de los materiales entregados; (d) la fecha en que el trabajo se debe hacer.

Fuentes

- Ley General de Trabajo, de 26 de mayo de 1939, Secciones 5-6, 31-35, 52, 69, 79 (*Protección Social*, Volumen II, N° 14, de marzo de 1939). *Legislative Series* 1939-Bol.1.
- Decreto N° 224 de desarrollo de la Ley General de Trabajo, de 23 de agosto de 1943, Secciones 7 y 24-26, modificado, en R. J. Sanjines: *Compilación de Leyes Sociales* (La Paz, mayo de 1981), Segunda edición, aprobada por Resolución Ministerial N° 352/80 de 10 de junio de 1980.
- *Código de la Seguridad Social de Bolivia*. (Instituto Boliviano de Seguridad Social, La Paz, 1974), Secciones 6 y 13 (d).
- Ley General N° 16998 sobre Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo de 30 de julio de 1978, modificada, en R. J. Sanjines: *Compilación de Leyes Sociales* (La Paz, mayo de 1981), Segunda edición, aprobada por Resolución Ministerial N° 352/80 de 10 de junio de 1980.

BRASIL

No hay legislación general sobre trabajo a domicilio. La Ley General de Trabajo estipula que “no se hará distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador y el trabajo realizado en casa del empleado, en el supuesto de que la existencia de la relación de empleo se haya establecido adecuadamente”.

REMUNERACION. *Salario mínimo.* Cada tres años se fija un salario mínimo por los consejos de salario mínimo de las diferentes áreas geográficas. Los trabajadores a domicilio tienen derecho al salario mínimo.

Precio por pieza. Si la remuneración se paga por el trabajo o tareas a precios por pieza, los empleados tienen garantizado un salario diario que no puede ser

inferior al salario mínimo establecido para el trabajo diario normal en la región o subregión.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las disposiciones legales relativas a los términos y condiciones de empleo son aplicables a los trabajadores a domicilio, en el supuesto de que la relación de empleo esté debidamente establecida, a no ser que se excluya explícitamente.

Horas de trabajo. Los reglamentos relativos a las horas de trabajo y horas extras no se aplican a las personas que hacen trabajo fuera del establecimiento y que no está sujeto a un horario fijo. A dichas personas se les debe garantizar un período de descanso semanal.

Seguridad social. Todas las personas que están ocupadas o empleadas en cualquier actividad, de forma permanente o casual, implicando o no implicando esto una relación de empleo, están incluidas en el sistema obligatorio de seguridad social.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* Es obligatorio para los empleadores mantener una lista de todos los empleados, incluyendo los trabajadores a domicilio en un registro especial o en fichas, de acuerdo al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo.

Libro de trabajo. Todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores a domicilio, deben tener un libro de seguridad social y empleo, independientemente de si el empleo es temporal o no. Este libro es publicado por las oficinas regionales de trabajo, bajo solicitud personal del solicitante. Los sindicatos y empleadores pueden también solicitar este libro. El libro debe llevar un número de serie y la fecha de publicación, y contener ciertos detalles. Los empleados deben entregar el libro de seguridad social y empleo, a cambio de un recibo, a la empresa por la que son contratados. La empresa tiene un máximo de 48 horas para incluir en él la fecha del contrato, el precio de la retribución y cualquier condición especial de empleo.

Fuentes

- Refundición de las Leyes de Trabajo aprobadas por Decreto Legislativo N° 5452 del 1 de mayo de 1943, Secciones 13, 16, 19, 29, 34, 41-44, 49-56, 62, 76, 78, 83, 116, 120, 154, 442, 456, 628 (*Diario Oficial*, N° 184, 9 de agosto de 1943, página 11,937), posteriormente modificada por la Ley N° 7305 del 2 de abril de 1985 (*Diario Oficial* N° 64, 3 de abril 1985, página 5761), Sección 3. *Legislative Series* 1985-Bra.1.

- Ley Nº 3807 de promulgación de la Ley de Seguridad Social de 26 de agosto de 1960, Secciones 2, 4, 5, 8, y 9 (*Diario Oficial*, Nº 204, 5 de septiembre de 1960, páginas 12,157), posteriormente modificada por la Ley Nº 5890, de 8 de junio de 1973 (*Diario Oficial*, Nº 132, Suplemento, 12 de julio de 1973). *Legislative Series* 1960-Bra.1; 1973-Bra.2.

CANADA

NOTA. No hay legislación general federal sobre trabajo a domicilio. Un cierto número de provincias tienen disposiciones específicas sobre trabajo a domicilio en su legislación sobre normas de empleo. Se indican ejemplos de legislación provincial.

DEFINICIONES

Manitoba.– *Trabajador a domicilio.* No hay definición de trabajador a domicilio. Sin embargo, trabajo “llevado a casa” se define como trabajo que un empleado hace en un lugar donde reside el empleado, pero no incluye la venta de bienes y servicios (un empleado significa una persona empleada por otra para hacer trabajo manual especializado o no especializado, administrativo o técnico o de servicio).

Ontario.– *Trabajador a domicilio.* La definición de empleado incluye a una persona que hace trabajo a domicilio para un empleador. Trabajo a domicilio significa la realización de cualquier trabajo en la fabricación, preparación, mejora, reparación, alteración, montaje o terminación de cualquier artículo o cosa o cualquier parte de ellos en establecimientos utilizados fundamentalmente como alojamiento para vivir.

“Trabajador externo” se define en la Ley de Compensación de los Trabajadores como una persona a la que se le entregan artículos o materiales para que sean fabricados, limpiados, lavados, alterados, ornamentados, terminados, reparados o adaptados para la venta en su propia casa o en otros establecimientos que no estén bajo el control o dirección de la persona que proporciona los artículos o materiales.

Quebec.– *Trabajador a domicilio.* No hay definición específica legal de trabajador a domicilio. Sin embargo, el término empleado significa una persona que trabaja para un empleador y por remuneración. El término empleado se define de forma que incluye a los trabajadores a domicilio.

REMUNERACION

Manitoba.— *Salario mínimo.* Bajo autorización escrita del Ministerio de Trabajo, los consejos de salario pueden hacer recomendaciones respecto al salario mínimo a pagar a los empleados. El Ministerio de Trabajo puede imponer condiciones y limitaciones en ciertos tipos de empleo, incluyendo el trabajo llevado a casa cuando, según su criterio, cree que es necesario o aconsejable hacerlo así de conformidad con el espíritu y la finalidad de la Ley de Normas de Empleo, en lo que respecta a la remuneración.

Ontario.— *Salario mínimo.* Los empleadores que permiten a un trabajador a domicilio hacer un trabajo o suministrar servicios respecto a los que se ha establecido un salario mínimo, deben pagar al trabajador a domicilio como mínimo el salario mínimo.

Quebec.— *Salario mínimo.* La ley sobre salarios mínimos se aplica a todos los empleados que hacen trabajo en los establecimientos del empleador, en casa o en cualquier otro sitio*.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

Manitoba.— *Horas de trabajo.* Los empleados que trabajan fuera de un establecimiento y cuyas horas de trabajo no pueden ser controladas están excluidos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo y al pago de las horas extras.

Ontario.— *Horas de trabajo.* Los trabajadores a domicilio están excluidos de las disposiciones relativas a horas de trabajo y a paga por horas extraordinarias.

Permiso retribuido. Los empleadores deben proporcionar dos semanas de permiso anual retribuido al completarse 12 meses de empleo. La cuantía de la paga no debe ser menor que una cantidad igual al 4 por ciento de los salarios del trabajador a domicilio en los 12 meses de empleo.

Seguridad e higiene. Los trabajadores a domicilio no están incluidos en las disposiciones relativas a higiene y seguridad en el trabajo.

Quebec.— *Horas de trabajo.* Los trabajadores que trabajan fuera de un establecimiento y cuyas horas de trabajo no pueden ser controladas están excluidos de las disposiciones sobre horas de trabajo.

Permiso retribuido. Las disposiciones relativas a permiso retribuido para los empleados son generalmente aplicables a los trabajadores a domicilio.

* El Tribunal Provincial ha establecido que los trabajadores que no están sujetos a ningún control relativo a las horas de trabajo y métodos de trabajo, no deben ser considerados empleados tal como se define en la ley de salario mínimo. Como consecuencia, los trabajadores a domicilio no están incluidos en la ley de salarios mínimos. Sus salarios pueden determinarse por convenios colectivos.

REGISTRO E INFORME

Manitoba.— Formalidades. Los empleadores deben facilitar por escrito al Ministerio de Trabajo un preaviso de su intención de contratar trabajadores a domicilio.

Registros e informe. Los empleadores deben mantener unas anotaciones con el nombre y dirección de cada trabajador a domicilio con detalles del tipo y cantidad de trabajo realizado, el montante pagado, el precio de los salarios y cualquier deducción de los salarios ganados.

Ontario.— Formalidades. Un empleador no debe emplear a un trabajador a domicilio sin un permiso emitido por el Director de Normas de Empleo que contenga los términos y condiciones adecuadas. El Director puede revocar o suspender un permiso por violación de un término o condición en el permiso, cuando el poseedor es responsable de un “perjuicio”, según el significado de la Ley de Salud Pública, o por la infracción de la ley aplicable.

Registros e informe. Los empleadores deben mantener un registro de los trabajadores a domicilio con sus nombres y direcciones y los salarios pagados.

Fuentes.

- Ley de Normas de Empleo de Manitoba, Secciones 1, 2 y 7 (*Revised Statutes of Manitoba*, Volumen II, Capítulo E110).
- Ley de Normas de Empleo de Ontario, Secciones 1, 16, 23, 29 (*Revised Statutes of Ontario*, Volumen II, Capítulo 137).
- Ley de Compensación de Hombres Trabajadores de Ontario, Sección 1 (*Revised Statutes of Ontario*, Volumen 8 Capítulo 539).
- Código de Trabajo de Quebec, Secciones 1, 54, 60-77 (*Revised Statutes of Quebec*, Volumen 3, Capítulo C-27).
- Código de Trabajo de Canadá, Sección 178 (*Revised Statutes of Canadá*, Volumen V, Capítulo 2-2).

COLOMBIA

REMUNERACION. *Salario mínimo.* Los trabajadores a domicilio que hacen trabajo equivalente al trabajo normal de un día tienen derecho al salario mínimo diario.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Toda persona que habitualmente trabaje de forma remunerada en su casa para un empleador, solo o

con la ayuda de los miembros de su familia, debe estar protegido por un contrato de empleo que regule los términos y condiciones de empleo.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para las prestaciones de la seguridad social en las mismas condiciones que los trabajadores en una empresa.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todo empleador que quiera proporcionar trabajo a domicilio debe obtener previamente autorización del inspector de trabajo adecuado, o a falta de éste, del Alcalde de la localidad.

Registros e informe. Todo empleador que proporcione trabajo a domicilio debe mantener un registro adecuadamente autenticado y marcado por el inspector de trabajo adecuado o a falta de éste, por la mayor autoridad civil, conteniendo información específica.

Los empleadores que empleen a trabajadores a domicilio deben proporcionar a las autoridades laborales toda la información pedida por ellos y, en particular, información relativa a las condiciones de trabajo y la escala de salarios pagada a las personas empleadas por ellos.

Libro de trabajo. Los empleadores deben proporcionar, sin cargo alguno, a todo trabajador a domicilio empleado por ellos, un libro de salarios numerado, inicializado por el inspector de trabajo para el área, o a falta de éste, por la más alta autoridad civil local.

SUPERVISION E INSPECCION Sanciones. Las infracciones de la legislación sobre trabajo a domicilio están sancionadas. Los inspectores de trabajo, según las disposiciones del Código de Trabajo de 1984, están facultados para imponer multas acumulativas por infracciones de las disposiciones que rigen las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el curso de su empleo. Las sanciones también se aplican a los empleadores de los trabajadores a domicilio que suministren información falsa, independientemente de la culpabilidad criminal en la que se incurra.

Fuentes

- Decreto N° 2663 para promulgar el Código de Trabajo del 5 de agosto de 1950 (*Diario Oficial*, N° 27407, 1 de septiembre de 1950, página 929), posteriormente modificado por Decreto N° 0778, de 30 de abril de 1987, Secciones 89 a 93 y 486 (*Diario Oficial*, N° 37.868, de 5 de mayo de 1987, páginas 11-12). *Legislative Series* 1950-Col.3; 1951-Col.1; 1956-Col.1; 1965-Col.1; 1967-Col.1A.

- Decreto N° 2545 de fijación del salario mínimo para 1988 de 31 de diciembre de 1987 (*Diario Oficial*, N° 38.170, 31 de diciembre de 1987, página 10).
- Información suministrada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su informe anual sobre el Convenio N° 26 relativo al sistema de fijación de salario mínimo, tal como se exige por el Artículo 22 de la Constitución de la OIT, recibida el 25 de noviembre de 1988.
- Instituto Colombiano de Seguros Sociales: *Códigos de los Seguros Sociales*, (Bogotá 1976), páginas 25-28, Sección 2.

COSTA RICA

DEFINICION. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que fabrica artículos en su propia casa o en otro lugar libremente elegido por el trabajador a domicilio, sin supervisión inmediata del empleador o de los representantes del empleador.

REMUNERACION. La remuneración de los trabajadores a domicilio no debe ser inferior a la remuneración pagada por trabajo similar en la localidad implicada, o inferior a los salarios que deberían pagarse a los trabajadores a domicilio por la misma producción, si trabajaran en un taller o factoría del empleador. En caso de trabajo defectuoso o de un deterioro obvio de materiales, el empleador puede deducir no más de una décima parte del salario recibido por el trabajador a domicilio, quedando pendiente del examen del caso y de la imputación de culpabilidad.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Horas de trabajo.* Los trabajadores a domicilio están excluidos de las disposiciones legales relativas a horas de trabajo.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad, prestaciones por desempleo y prestaciones en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Los trabajadores a domicilio están incluidos en las disposiciones del Código de Trabajo respecto a la obligación del empleador de tomar las medidas necesarias para una adecuada protección de la vida, salud y moralidad de sus trabajadores, y de observar y hacer que se observen todas las medidas creadas para impedir que ocurran accidentes industriales o enfermedades profesionales. Si las condiciones en el centro de trabajo son manifiestamente antihigiénicas, o si se ha dado un caso de infección o contagio en el centro de trabajo, las autoridades de trabajo o sanitarias deben prohibir la realización de tra-

bajo a domicilio mediante una notificación formal enviada al empleador y al trabajador a domicilio.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* Los empleadores deben mantener un registro sellado y autorizado por la oficina General de Trabajo, en el que figuren los nombres o apellidos de los trabajadores a domicilio, sus direcciones, la cantidad y la naturaleza del trabajo entregado, y la cantidad exacta de remuneración. Además los empleadores deben hacer formularios certificados, impresos por duplicado, para ser firmados por los trabajadores a domicilio cuando reciben materiales que deben suministrársele, o cuando se les pagan los salarios que se les deben, o ser firmados por el empleador y dados al trabajador a domicilio cuando este último entrega el trabajo terminado. En todos los casos deben proporcionarse los detalles necesarios.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* El Inspector General de Trabajo está obligado a comprobar que todas las disposiciones relativas a trabajo y bienestar social, incluyendo las disposiciones relativas a los trabajadores a domicilio, son observadas y cumplidas. Los inspectores de trabajo tienen derecho a visitar los centros de trabajo de cualquier clase. Tienen derecho a inspeccionar la contabilidad, libros de salarios, listas de empleados, registros de salario y cualquier otro documento y registro pensado para ayudarles en la realización de su deberes. Ellos pueden, igualmente, inspeccionar las condiciones higiénicas de los centros de trabajo y las condiciones relativas a la seguridad personal de los empleados.

Fuentes

- Ley N° 2 para promulgar el Código de Trabajo de 27 de agosto de 1943 (*La Gaceta*, N° 192, 29 de agosto de 1943), posteriormente modificada por Ley N° 6727, de 9 de marzo de 1982 (*La Gaceta*, N° 57, 24 de marzo de 1982), Secciones 14, 109-113, 143, 153-154, 193-195, 585, 591-592 y 597. *Legislative Series* 1943-C.R.1; 1944-C.R.1; 1947-C.R.1; 1949-C.R.2; 1951-C.R.2; 1955-C.R.1.
- Ley Constitucional N° 17 respecto a la financiación de la Seguridad Social de Costa Rica de 22 de octubre de 1943 (*La Gaceta*, 1949), posteriormente modificada por la Ley N° 6914, de 28 de noviembre de 1983 (*La Gaceta*, N° 241, 21 de diciembre 1983), Sección 2.
- Ley N° 6727 respecto a los accidentes de trabajo de 9 de marzo de 1982 (*La Gaceta*, N° 57, 24 de marzo de 1982), Sección 201.

- Reglamento de la Inspección General de Trabajo, Decreto N° 42, de 16 de agosto de 1949 (*La Gaceta*, N° 215, 25 de septiembre de 1949), Secciones 2 y 39 *Legislative Series* 1949-C.R.1.

CUBA

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como trabajo realizado en casa con objeto de acabar productos dirigidos al consumo doméstico, turismo y exportación.

REMUNERACION. Se debe pagar a los trabajadores a precio por pieza de acuerdo con la Ley.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Contrato de trabajo a domicilio.* Los contratos de trabajo a domicilio son acuerdos que formalmente expresan la relación de empleo entre los órganos de empleo del Estado y las personas que hacen trabajo a domicilio. Dichos contratos se concluyen para la elaboración de productos para uso y consumo público o para turismo o para exportación, o para la realización de un servicio permanente o temporalmente.

Las condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan en el contrato de empleo que debe ser siempre por escrito y contener ciertos detalles.

Permiso retribuido. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a permiso retribuido.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a paga por enfermedad y pensiones en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

Disposiciones especiales. Solamente las siguientes personas están autorizadas para trabajar como trabajadores a domicilio: personas jubiladas, inválidos parcialmente, hayan o no hayan trabajado previamente, mujeres desempleadas cuya prioridad es la familia, beneficiarios del bienestar social, y otras personas autorizadas por la autoridad competente.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* Los empleadores deben mantener un registro de los empleados a domicilio que ellos emplean, e informar sobre el número y tipos de trabajadores a domicilio que ellos emplean, a la Oficina Municipal de Trabajo. Todos los empleadores de trabajadores a domicilio deben inscribir en sus registros de años de servicios, aquellos períodos para los que se han proporcionado los contratos de trabajo a domicilio con vistas a la provisión de los certificados necesarios cuando se requiera.

SUPERVISION E INSPECCION. Las Oficinas Municipales de Trabajo deben supervisar la situación de los trabajadores a domicilio en sus áreas.

Fuentes

- Resolución N° 550 (Normas de regulación de los contratos de trabajo a domicilio) del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de octubre de 1980 (*Gaceta Oficial de la República*, N° 80, 5 de noviembre de 1980, página 1122).
- Ley N° 49 para promulgar el Código de Trabajo, de 28 de diciembre de 1984 (*Gaceta Oficial*, N° 2, 23 de febrero de 1985, página 17, Secciones 103-107, 266, 268-269 y Glosario). *Legislative Series* 1984-Cuba 1.

CHECOESLOVAQUIA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Los trabajadores a domicilio se definen como personas que no trabajan en los centros de trabajo de la organización pero realizan sus tareas para la organización en el domicilio.

REMUNERACION. Los trabajadores a domicilio reciben salario y gratificaciones en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las disposiciones legales relativas a los contratos de empleo, preaviso de terminación, despido improcedente y permiso anual retribuido son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Horas de trabajo. Los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de las disposiciones del código de trabajo relativas a la distribución de las horas semanales prescritas. Están igualmente explícitamente excluidos del derecho a un suplemento salarial por horas extraordinarias o trabajo realizado por la noche o en sábado, domingo o días de fiestas oficiales.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a paga por enfermedad y a pensión en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Las disposiciones reglamentarias respecto a seguridad e higiene son aplicables a los trabajadores a domicilio.

REGISTRO E INFORME. Las disposiciones reglamentarias respecto a registro son aplicables a los trabajadores a domicilio.

SUPERVISION E INSPECCION. Las disposiciones reglamentarias respecto a la inspección de trabajo y sanciones son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Fuentes

- Texto refundido del Código de Trabajo de Checoslovaquia de 10 de junio de 1965, que incluye las últimas modificaciones y adiciones (*Sbírka Zákonu*, Libro 55, N° 16, 18 de junio de 1975), Parte VI, Secciones 18 y otras; 27 y otras, 100-110, 132 y otras; 136, 146 y 267-2) *Legislative Series* 1975-Cz.2.
- Notificación N° 98 de 1985 del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales respecto a la orientación de los salarios mínimos del 29 de septiembre de 1985 (*Sbírka Zákonu*, 1965).
- Ley de Seguridad Social, de 16 de septiembre de 1988 (*Sbírka Zákonu*, Libro 149, N° 31, 22 de septiembre de 1988).

DINAMARCA

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como el trabajo realizado en el domicilio del trabajador. El trabajo a domicilio puede también definirse más específicamente en los convenios colectivos y puede ser excluido de la cobertura de los convenios en ciertos oficios (ver *Parte III: Convenios Colectivos*)

REMUNERACION. El salario y las gratificaciones de los trabajadores a domicilio se regulan en los convenios colectivos y/o se acuerdan por el empleador y el trabajador a domicilio afectado (ver *Parte III: Convenios Colectivos*).

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo son generalmente regulados en los convenios colectivos (ver *Parte III: Convenios Colectivos*).

Horas de trabajo. Las normas del Ministerio de Trabajo que prescriben horas de trabajo más cortas para los trabajos que puedan implicar un peligro especial para la seguridad e higiene, son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad, prestaciones de desempleo y prestaciones en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. La legislación relativa a seguridad e higiene es aplicable a todos los empleados. Sin embargo, los trabajadores a domicilio están excluidos

de ciertas normas de la Ley de Ambiente de Trabajo, p. ej. aquellas normas relativas a las instalaciones en los centros de trabajo.

REGISTRO E INFORME. Pueden incluirse las disposiciones en los convenios colectivos (ver *Parte III: Convenios Colectivos*).

SUPERVISION E INSPECCION. Las normas generales relativas a la inspección de trabajo incluidas en la legislación de seguridad e higiene, y las normas relativas a las infracciones de la legislación sobre seguridad e higiene, son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Fuentes

- Ley del Medio Ambiente de Trabajo N° 681 de 23 de diciembre de 1975 (*Lovtidende A*, N° 65, 1975), posteriormente modificada por la Notificación N° 646, de 18 de diciembre de 1985 (*Lovtidende A*, N° 89, 1985), Secciones 1-4, 69 y otras, 82-87. *Legislative Series* 1975-Den.1.
- Notificación N° 322 respecto a las limitaciones en la aplicación de la Ley de Medio Ambiente de Trabajo N° 681 de 1975 al trabajo realizado en la casa del empleado, de 22 de junio de 1977 (*Lovtidende A*, N° 31, 1977), Sección 1 (1)-(5).
- Ley del Seguro de Lesiones de Empleo N° 79 de 8 de marzo de 1978 (*Lovtidende A*, N° 14, 1978), posteriormente modificada por la Ley N° 142, de 25 de marzo de 1987 (*Lovtidende A*, N° 18, 1987).
- Notificación N° 942 de la Ley N° 81 de 1984 respecto a la prestación metálica diaria por enfermedad y maternidad de 23 de diciembre de 1986 (*Lovtidende A*, N° 112, 1986), posteriormente modificada por la Ley N° 165, de 23 de marzo de 1988 (*Lovtidende A*, N° 29, 1988), Secciones 3, 9-10, y 16-18.
- Notificación N° 624 de la Ley de Pensiones Sociales N° 217 de 1984, de 28 de septiembre de 1984 (*Lovtidende A*, N° 80, 1987), Secciones 2 y otras.
- Ley N° 543 respecto al plan de pensiones suplementario de 2 de septiembre de 1982 (*Lovtidende A*, N° 81, 1982), posteriormente modificada por la Ley N° 878, de 27 de diciembre de 1987 (*Lovtidende A*, N° 110, 1987), Sección 4.
- Notificación N° 480 de la Ley de Desempleo y Colocación N° 114 de 1970 de 8 de agosto de 1988 (*Lovtidende A*, N° 63, 1988), posteriormente modificada por la Ley N° 840, de 21 de diciembre de 1988 (*Lovtidende A*, N° 110, 1988), Secciones, 59, 67(1), 72 y 73.
- Notificación N° 323 relativa a la realización de trabajo de 7 de julio de 1983 (*Lovtidende A*, N° 49, 1983), Sección 1.

REPUBLICA DOMINICANA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que trabaja en su propia casa, solo o en un taller familiar, por encargo de uno o más empleadores, o en un lugar fuera del taller o del lugar del negocio de dicho empleador.

Taller familiar. Un taller familiar es un taller en que las personas que trabajan conjuntamente están unidas por alguna clase de relación y que viven bajo el mismo techo.

Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio se define como trabajo realizado por el trabajador en el lugar donde vive, para una o más personas o para órganos corporativos. Además, el trabajo realizado en un lugar o taller separado del lugar o taller de las personas a cuyo encargo se hace el trabajo, también se considera trabajo a domicilio.

REMUNERACION. El salario de un trabajador a domicilio se determina por un acuerdo y se paga a tarifas por tarea, o a tarifas fijas.

Salario mínimo. Las escalas de salario mínimo fijadas por el Consejo Nacional de Salarios para toda clase de empleados pueden ser de aplicación nacional, regional, provincial, comunal o local, o pueden aplicarse a determinadas industrias o empresas.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan en el contrato de empleo. El trabajador a domicilio puede terminar un contrato, siendo la responsabilidad para el empleador, si este último durante 4 semanas consecutivas no le asegura trabajo como mínimo durante tres días a la semana. Por otra parte el empleador puede terminar un contrato sin incurrir en responsabilidad si en el primer día de trabajo de la semana y durante 4 semanas consecutivas el trabajador no se presenta en el lugar en donde se reparten los materiales.

Horas de trabajo. El empleador está obligado a asegurar al trabajador a domicilio trabajo, durante como mínimo tres días a la semana de promedio.

Permiso retribuido. A condición de que hayan completado un año de servicio, los trabajadores a domicilio tienen derecho a un período de 2 semanas de vacaciones retribuidas por cada año de servicio.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están incluidos en el seguro social obligatorio que cubre paga por enfermedad y pensiones.

Disposiciones especiales. Está prohibida toda la contratación de trabajo a domicilio a través de un órgano intermediario.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* El empleador debe obtener de la Secretaría de Estado para el Trabajo una autorización antes de comenzar las actividades de trabajo a domicilio. Las autorizaciones para trabajo a domicilio sólo deben darse a los propietarios de empresas que distribuyen artículos que pueden ser hechos en casa.

Registros e informe. Los empleadores que proporcionan trabajo a domicilio tienen que mantener registros que contengan las calificaciones de las personas a las que se les reparte el trabajo; el lugar en donde el trabajo se va hacer; una descripción del trabajo, junto con su categoría y las tarifas a pagar; y el certificado industrial del empleador.

Dentro de las 24 horas siguientes a la conclusión del contrato de trabajo a domicilio el empleador está obligado a presentar en la Secretaría de Estado para el Trabajo una copia del contrato que contenga la siguiente información: fecha de entrada en vigor del contrato, nombre completo y detalles de la tarjeta de identidad del trabajador, edad, sexo, nacionalidad, domicilio y lugar de residencia del trabajador, clase de trabajo y de remuneración.

Libro de trabajo. Cada año los empleadores deben suministrar a los trabajadores a domicilio un folleto en el que figuren las cualificaciones de la persona afectada, la cantidad y clase de trabajo proporcionada al trabajador, y la remuneración acordada. Este folleto debe ser firmado por el empleador o su representante y por el trabajador a domicilio (a no ser que el trabajador a domicilio no pueda firmar, en cuyo caso el folleto es firmado por un representante de la Secretaría de Estado para el Trabajo). Este folleto debe permanecer en posesión del trabajador a domicilio.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* La Secretaría de Estado para el Trabajo está autorizada para examinar los libros de las empresas y empleadores, hacer investigaciones y tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo a domicilio.

Sanciones. Los actos que encubran el contrato de trabajo a domicilio, simulando cualquier otra clase de contrato, operación, o negocio con los trabajadores o mediante otros medios, se castigan con una multa o prisión (por no menos de 15 días y no más de 6 meses), o con ambas penalizaciones conjuntamente. Las sanciones por incumplimientos repetidos se duplican. Las mismas sanciones se aplican a cualquier otra violación de las disposiciones relativas al trabajo a domicilio.

Fuentes

- Ley N° 2920 para promulgar el Código de Trabajo de 11 de junio de 1951 (*Gaceta Oficial*, N° 7309 bis, 23 de julio de 1951), Secciones 4, 40, 168, 250-260, 424 y 426.
- Reglamento N° 7676 respecto a la aplicación de Código de Trabajo, de 6 de octubre de 1951 (*Gaceta Oficial*, N° 7338, de 15 de octubre de 1951), Secciones 45 a 66. *Legislative Series* 1951-Dom.1.
- Ley N° 1986 respecto al seguro social de 30 de diciembre de 1948 (*Gaceta Oficial*, N° 6883, 14 de enero de 1949), Sección 2 (6). *Legislative Series* 1948-Dom.1.
- Reglamento N° 5566 de acuerdo a la Ley del Seguro Social, 6 de enero de 1949 (*Gaceta Oficial*, N° 6883, 14 de enero de 1949), Sección 20(1) *Legislative Series* 1949-Dom.1.

ECUADOR

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como cualquier persona de cualquier sexo y de cualquier edad que se compromete a hacer trabajo a domicilio, pero no incluye a las personas empleadas en el servicio doméstico o en el trabajo familiar.

Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio se define como el trabajo hecho por un trabajador como ocupación regular o habitual, para un establecimiento comercial o empresa, en su lugar usual de residencia.

Empleador. Un empleador de trabajadores a domicilio se define como todo fabricante, comerciante, tratante, contratista, subcontratista, trabajador a contrata, etc, que proporciona trabajo a domicilio o hace que se proporcione trabajo a domicilio, independientemente de si el empleador proporciona o no los materiales y herramientas, y de que pague por piezas, por trabajo o de cualquier otra manera.

REMUNERACION. *Salario mínimo.* El Código de Trabajo prevé el establecimiento de comités tripartitos sectoriales y de trabajo para fijar y revisar los salarios mínimos y los jornales para todos los trabajadores. Actuando por su propia iniciativa o en respuestas a las solicitudes individuales, el comité también fija los salarios mínimos por día o por trabajo para los trabajadores a domicilio en sus respectivos distritos. Al fijar un salario mínimo para el trabajo a domicilio, el comité debe tener en cuenta los siguientes factores: la naturaleza del trabajo; el precio actual del mercado para los artículos fabricados; el salario mínimo reci-

do por los trabajadores en factorías o en talleres que producen el mismo o similar artículo en la misma localidad o área; el valor de los materiales y herramientas que el trabajador necesita para el trabajo. Además, los comités deben tener en cuenta la sección del Código de Trabajo que establece los criterios para la fijación de los salarios y jornales mínimos para todos los trabajadores.

Debe pagarse el salario mínimo al trabajador sin ninguna deducción por vía de compensaciones al apoderado del taller, contratista o personas similares. Deben establecerse claramente las condiciones relativas al pago en los casos en que los artículos proporcionados se pierdan o estropeen; y el nombre y la dirección del fiador (si existe) debe inscribirse en el libro de trabajo.

Límites de las multas. A solicitud del empleador, el juez de trabajo puede imponer multas a los trabajadores a domicilio por el trabajo defectuoso. Las multas no deben exceder de un sexto de la retribución debida por el trabajo.

Publicación de las tarifas y tablas salariales. Las decisiones de los comités sectoriales sobre salarios mínimos a pagar a los trabajadores a domicilio, deben ser publicadas en la gaceta oficial del gobierno (*Registro Oficial*) y también de la forma que se prescriba por la Oficina del Director General de Trabajo. Las tarifas salariales deben de ser colocadas en los lugares donde se reparten los materiales a los trabajadores, y donde se reciben los artículos entregados por los trabajadores al terminar el trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Seguridad social.* Los trabajadores a domicilio están habilitados para las prestaciones de la seguridad social en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Los inspectores de trabajo tienen la obligación de llevar a cabo inspecciones periódicas de los lugares donde el trabajo a domicilio se realice, siempre que se encuentre que más de 5 personas trabajan conjuntamente. También tienen derecho a inspeccionar los talleres al recibir información al respecto de que el trabajo realizado allí es peligroso o insalubre. Si los inspectores se cercioran de que hay una enfermedad contagiosa en cualquier lugar en que se lleve a cabo trabajo a domicilio, deben ponerlo en conocimiento de la Oficina del Director General o Sub-Director de Trabajo y la autoridad pública sanitaria, al objeto de la aplicación de las leyes pertinentes. En general el Código de Trabajo exige a los empleadores equipar a la factoría, oficina, o cualquier otro centro de trabajo de acuerdo con la ley y la ordenanza de las autoridades sanitarias.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Para hacer cumplir las disposiciones del Código de Trabajo sobre trabajo a domicilio, el Director de Empleo y Recursos Humanos debe mantener un registro de los empleadores de trabajo a do-

micilio, que contenga el nombre de cada empleador que emplea a trabajadores de trabajo a domicilio.

Registros e informe. Todo propietario, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial, que proporciona trabajo para ser realizado en el domicilio o residencia del trabajador, debe mantener un registro en el que figure el nombre completo y dirección de cada trabajador, la descripción y naturaleza del trabajo proporcionado, y la remuneración recibida. Una copia de las anotaciones del registro deben enviarse al Director de Empleo y Recursos Humanos. El registro debe conservarse a disposición de los inspectores de trabajo, que tienen derecho a inspeccionarlo durante las horas de trabajo, en cualquier momento que lo consideren necesario.

Libro de trabajo. Cuando un trabajador a domicilio recibe los materiales para el trabajo, el empleador debe proporcionarle un libro en el que se haya anotado el tipo y la descripción del trabajo, la fecha de su entrega, el tiempo para la terminación del mismo, el precio convenido y el valor de los materiales proporcionados. Cuando se devuelva el trabajo terminado, debe anotarse en el libro la fecha de recepción y el precio pagado.

SUPERVISION DE INSPECCION. Además de sus funciones generales, los inspectores de trabajo tienen las siguientes obligaciones en relación con el trabajo a domicilio: (a) comprobar que los empleadores han anotado sus nombres en el registro de empleadores de trabajo a domicilio, pidiéndole que hagan el certificado pertinente, y que los trabajadores tienen los libros a los que se hacen referencia en la legislación (ver *Libro de trabajo* más arriba en *Registro e Informe*) y que los empleadores mantienen adecuadamente los registros de los trabajadores a domicilio; (b) verificar que las tablas salariales están visiblemente colocadas en los lugares prescritos, y que los salarios se pagan a las tarifas especificadas; (c) realizar inspecciones periódicas de los lugares donde se hace trabajo a domicilio siempre que se encuentre que más de 5 personas trabajan conjuntamente.

Sanciones. Todas las infracciones a las disposiciones relativas al trabajo a domicilio están sujetas a multas, que pueden incrementarse en un 400 por cien por infracciones repetidas.

Fuentes

- Código de Trabajo del Ecuador, de 30 de junio de 1979 (*Registro Oficial*, Nº 650, 16 de agosto de 1978, página 6), Secciones 10, 11, 14, 41, 54 (3), 68, 70, 81, 83-84, 94, 125, 129, 267 a 281. *Legislative Series* 1978-Ec.1.

- Codificación de la Ley del Seguro Social Obligatorio, de 15 de marzo de 1988 (*Registro Oficial*, N° 8, Suplemento, 8 de agosto de 1988, páginas 1-26), Sección 37(f).

EL SALVADOR

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que fabrica objetos en su propia casa o en otro lugar que ha elegido libremente, con la condición de que no esté sujeto a supervisión inmediata o dirección del empleador o del representante del empleador, y que el empleador suministre todas o parte de las materias primas.

REMUNERACION. Los salarios pagados a los trabajadores a domicilio no deben de ser inferiores en ninguna circunstancia a los pagados en la misma empresa a los trabajadores que hacen el mismo o similar trabajo. Si no hay trabajadores en la empresa que hagan los mismos trabajos que el trabajador, o trabajos similares que proporcionen una base de comparación, se aplican las condiciones más favorables que se apliquen a los trabajadores ocupados en servicios de la misma clase en otra empresa de propiedad del empleador en la misma provincia de la República. En todos los otros casos, se aplican las condiciones más favorables prevalentes en la provincia para los trabajadores empleados en la misma rama de empleo y la misma categoría de trabajo. Cuando el empleador no suministre los materiales y herramientas en las fechas acordadas y con la frecuencia acordada, o no recoja el trabajo o pague los salarios de la forma acordada y en el tiempo y lugar acordado, el trabajador tiene derecho a una compensación por el tiempo perdido. Dicha compensación se fija de acuerdo con el salario horario básico del trabajador.

Publicación de las tablas y escalas salariales. Se exige al empleador que coloque las tarifas salariales en un lugar destacado en el establecimiento donde se proporciona o se entrega el trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y las condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan en el contrato de empleo que debe ser por escrito. Además, cualquier venta de materiales por el empleador al trabajador a domicilio, con vistas a una posterior transformación en objetos particulares para reventa al empleador, se considerará como un contrato de trabajo a domicilio.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad, prestaciones por desempleo y pensiones en las mismas condiciones que los trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Las disposiciones legales relativas a seguridad e higiene son aplicables a todos los centros de trabajo.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todas las personas que empleen los servicios de los trabajadores a domicilio deben estar inscritos en el registro mantenido con dicha finalidad por el Ministerio de Inspección de Trabajo.

Registros e informe. Todo empleador debe tener un libro que haya sido aprobado por el Ministerio en el que figuren: el nombre completo de cada trabajador y su dirección; la cuantía y naturaleza del trabajo o trabajos entregados; la cantidad, calidad y precio de las materias primas suministradas; la fecha en la que se entregaron las materias primas a cada trabajador y la fecha en la que este último debe entregar el producto terminado; y la tabla salarial.

Los empleadores deben suministrar informes adicionales sobre trabajo a domicilio cuando se les pida por las autoridades laborales.

Fuentes

- Decreto N° 241 para promulgar un Código de Trabajo, de 23 de enero de 1963 (*Diario Oficial*, N° 22, 1 de febrero de 1963), Secciones 65 a 69.
- Decreto N° 1263 (Ley de Seguridad Social) de 3 de noviembre de 1953 (*Diario Oficial*, N° 226, 11 de diciembre de 1953), posteriormente modificado por el Decreto N° 243, de 13 de diciembre de 1968 (*Diario Oficial*, N° 239, 19 de diciembre de 1968), Secciones 2 y 3 *Legislative Series* 1953-Sal.3; 1968-Sal.2.
- Decreto N° 117 para aprobar normas del plan de seguro de orfandad, vejez e incapacidad, de 25 de septiembre de 1968 (*Diario Oficial*, N° 240 de 20 de diciembre de 1968), Secciones 2 y 3. *Legislative Series* 1968-Sal.1.
- Decreto N° 7 para promulgar normas generales relativas a la seguridad e higiene en los centros de trabajo, de 2 de febrero de 1971 (*Diario Oficial*, N° 27, 9 de febrero de 1971), Sección 2. *Legislative Series* 1971-Sal.1.

GUINEA ECUATORIAL

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como trabajo realizado en la casa, o en otro lugar libremente elegido por el trabajador, sin supervisión de la persona para la que se hace el trabajo, ni por su representante. El trabajo a domicilio incluye trabajo manual y trabajo que sea hecho por

medios accionados a pedal, por pequeños motores eléctricos, hidráulicos a gas, u otro equipo similar.

REMUNERACION. El salario de un trabajador a domicilio se establece libremente de acuerdo a la cantidad y calidad de trabajo, pero no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la ley.

Salario mínimo. Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, que se fija de acuerdo al tipo de trabajo, como mínimo cada dos años, por decreto o norma observando las recomendaciones de las autoridades de trabajo competentes.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan en el contrato de empleo. Este puede ser escrito y oral; en el caso de ser oral, el trabajador a domicilio puede pedir una declaración por escrito indicando la duración del empleo, el salario, el lugar donde el trabajo se va a hacer, y cualquier otra disposición aplicable al contrato de empleo.

Seguridad social. Todas las personas empleadas están habilitadas para la seguridad social (tratamiento médico, paga por enfermedad, maternidad, invalidez, pensiones).

REGISTRO E INFORME. *Inscripciones e informe.* Todos los empleadores están obligados a tener un registro de sus empleadores.

Los empleadores deben proporcionar a las autoridades laborales una lista de los trabajadores a los que proporcionan trabajo a domicilio, junto con sus respectivos números de identificación.

Libro de trabajo. Los empleadores deben entregar un libro de trabajo a los trabajadores a domicilio, en el que se indique la naturaleza y cantidad de trabajo, la fecha de distribución del trabajo, la tarifa acordada, el valor de los materiales distribuidos al trabajador, y la fecha de entrega del trabajo. El libro de trabajo también indicará las condiciones bajo las que el trabajador paga por la pérdida y el deterioro de los objetos que le son confiados.

Fuentes

- Ley N° 11/1984 para publicar normas generales de empleo de 20 de junio de 1984 (*Boletín Oficial del Estado*, Extraordinario, 20 de junio de 1984, páginas 1-31), Secciones 53, 69, 74, 76, 124 a 128.

- Decreto N° 104/1984 para promulgar la Ley de Seguridad Social de la República de Guinea Ecuatorial de 10 de marzo de 1984), (*Diario Oficial del Estado*, 1984), Sección 7.

FINLANDIA

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como trabajo realizado por un empleado en su casa. Sin embargo, puede proporcionarse una definición más específica en los convenios colectivos.

Ayudante. Un ayudante tomado por el trabajador a domicilio no entrará a formar parte de una relación de empleo con el empleador, a no ser que se haya expresamente acordado con el mismo.

REMUNERACION. No hay disposición legal específica relativa a salario y gratificaciones para los trabajadores a domicilio. Esto es acordado entre las partes o regulado por los convenios colectivos. Sin embargo, el Ministerio de Asuntos Sociales, en los casos donde no se haga un convenio colectivo, puede prescribir salarios de acuerdo al índice del coste de vida.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las normas legales relativas a los contratos de empleo, preaviso de extinción y casos similares, son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Horas de trabajo. Los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de las normas legales relativas a las horas de trabajo y la compensación por horas extraordinarias.

Permiso retribuido. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a un permiso anual en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad y pensiones en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de las normas relativas a seguridad e higiene.

SUPERVISION E INSPECCION. Las normas legales relativas a supervisión y sanciones son aplicables a todos los empleados.

Fuentes

- Ley N° 604 respecto a las horas de trabajo de 2 de agosto de 1946 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 604, 1946), posteriormente modificada por la Ley N° 1351, de 29 de diciembre de 1988 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 1351, 1988, Sección 1(2)(2). *Legislative Series* 1946-Fin.4; 1965-Fin.1.A
- Ley N° 320 relativa a los contratos de empleo de 30 de abril de 1970 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 320, 1970) posteriormente modificada por la Ley N° 723, de 29 de julio de 1988 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 723, 1988), Sección 11. *Legislative Series* 1970-Fin.2; 1974-Fin.2.
- Orden N° 509 del Consejo de Estado respecto a la regulación de salarios de 29 de septiembre de 1951 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 509, 1951); Secciones 2, 3 y 4. *Legislative Series* 1951-Fin.1.
- Ley N° 124 respecto a la determinación de los contratos de empleo, de 3 de febrero de 1984 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 124, 1984, Secciones 1 y 11, segunda sentencia.
- Ley de Seguro de Enfermedad N° 364 de 4 de julio de 1963 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 364, 1963), posteriormente modificada por la Ley 670, de 31 de diciembre de 1988 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 670, 1988), Sección 15.
- Ley de Pensiones de los Trabajadores N° 395 de 8 de julio de 1961 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 395, 1961), posteriormente modificada por la Ley N° 1323, de 29 de diciembre de 1988 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 1323, 1988), Sección 5. *Legislative Series* 1956-Fin.2; 1961-Fin.4.
- Ley N° 299 respecto a la Protección del Trabajo de 28 de junio de 1958 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 229, 1958), posteriormente modificada por la Ley N° 1354, de 29 de diciembre de 1988 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 1354 1988, Sección 2(2). *Legislative Series* 1958-Fin.1.
- Ley N° 131 respecto a la supervisión de la Protección de Trabajo de 16 de Febrero de 1974 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 131, 1973), posteriormente modificada por la Ley N° 288, de 31 de marzo de 1988 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 288, 1988), Sección 1.
- Ley N° 131 respecto a la supervisión de la protección del trabajo y el procedimiento para el cambio de las condiciones de protección del trabajo de 17 de febrero de 1973 (*Finlands författningssamling/Suomen asetuskokoelma*, N° 131,

1973), posteriormente modificada por la Ley N° 288, del 31 de marzo de 1988 (*Finlands författningssamling/Suomen säädökoelma*, N° 288, 1988), Secciones 1 y 24-26.

FRANCIA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como cualquier persona que hace, a cambio de una tarifa de remuneración fijada, un trabajo suministrado a él directamente o a través de un intermediario por uno o más establecimientos industriales, sean o no establecimientos artesanos, establecimientos comerciales o agrícolas de cualquier clase, independientemente de si son públicos o privados, religiosos o no religiosos, y aun en el caso de que estén ocupados en actividades benéficas o de formación profesional, en el supuesto de que la persona trabaja sola o con su esposa o hijos a su cargo, según la acepción de la Sección 288 del Código de la Seguridad Social, o con un ayudante. No es necesario comprobar si la relación entre dicha persona y el mandante implica subordinación; si la persona trabaja bajo la inmediata y habitual supervisión del mandante; si las instalaciones donde trabaja la persona y los materiales utilizados, independientemente de su tamaño o calidad, le pertenecen; si la persona compra los suministros incidentales; o el número de horas trabajadas. Una persona que, además de hacer el trabajo, suministra toda o parte de las materias primas usadas, no obstante tiene la condición de trabajador a domicilio, si dichas materias primas le son vendidas por el mandante, quien posteriormente compra el artículo manufacturado, o por un proveedor que es especificado por el mandante y del que se exige a la persona en cuestión comprar los suministros. Sin embargo, dos o más trabajadores a domicilio que trabajan en los mismos establecimientos para hacer operaciones complementarias, excepto aquellos que trabajan con su esposa o hijos a su cargo o con un ayudante, son considerados trabajadores empleados en un taller, y no trabajadores a domicilio.

REMUNERACION. *Salario mínimo.* Todos los empleados (incluyendo los trabajadores a domicilio) reciben un “salario mínimo interprofesional de crecimiento” [salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)].

- a) *Tarifa mínima fijada por el convenio colectivo.* En los trabajos donde estén empleados trabajadores a domicilio, debe hacerse una lista mediante un convenio colectivo, de los tiempos requeridos para la terminación de los tipos normalizados de trabajo, o de los tipos de trabajo que pueden ser descritos de antemano, para las diversas clases de artículos y trabajadores.

Los salarios fijados por convenios colectivos que han sido promulgados por orden Ministerial se aplican a todos los trabajadores a domicilio que caigan dentro de su ámbito de aplicación, a no ser que se disponga lo contrario en el convenio o en la orden. (Los convenios colectivos para una rama o actividad, y los convenios de trabajos nacionales, pueden llegar a ser obligatorios, por orden ministerial, para todos los empleados y empleadores que caigan dentro del ámbito de aplicación territorial y del trabajo del convenio).

- b) *Tarifa mínima fijada en ausencia de convenios colectivos.* Los trabajadores a domicilio reciben un salario mínimo (tarifa mínima) calculado multiplicando un salario horario fijado por el tiempo necesario para la terminación del trabajo. Esta cantidad es aumentada con cualquier gasto de taller (renta, calefacción e iluminación de los lugares de trabajo, fuerza motriz y la depreciación normal del equipo) y por gastos incidentales y otros suplementos (ver *Horas de trabajo en Condiciones de trabajo y prestaciones*). El prefecto del departamento debe hacer una lista del tiempo necesario para la terminación de los tipos normalizados de trabajo, o de los tipos de trabajo que pueden ser descritos de antemano para los diversos artículos y clases de trabajadores, después de consultar a un comité industrial con miembros del empleador y del trabajador. El salario horario se determina por Ordenes de Prefecto del departamento, o por Ordenes Ministeriales del Ministerio de Trabajo. Las tarifas deben establecerse por el prefecto cuando los salarios pagados en los talleres son apreciablemente más altos que las tarifas horarias prescritas por el convenio colectivo pertinente. El Ministerio de Trabajo puede también, por propia iniciativa o a petición de una organización de trabajo, publicar una orden fijando las tarifas horarias aplicables a ciertos trabajos para todo o parte del territorio, después de consultar con el comité salarial nacional o departamental competente. Si el salario horario fijado por orden ministerial, u orden de prefecto, para servir como base para el cálculo de la cantidad a pagar por la realización de un trabajo, es más bajo que el colectivo del SMIC fijado y que las gratificaciones, pluses o incrementos que deban añadirse a este salario, debe suplementarse la cantidad a pagar por la terminación del trabajo.

Reintegración de los gastos. El valor de las materias primas y de los gastos incidentales que un trabajador a domicilio está obligado a realizar, ya sea totalmente o parcialmente, no se incluyen en la tarifa salarial y deben ser reintegrados separadamente. Los suministros accesorios realizados por el empleador se proporcionan sin cargo alguno.

Publicación de las tarifas y escalas salariales. Los salarios horarios, el tiempo necesario para la terminación del trabajo, los gastos accesorios y de taller deben estar permanentemente colocados por el mandante en los lugares de espera, así como en cada lugar donde se entreguen las materias primas o se reciba el trabajo después de su terminación. Estas disposiciones no se aplican cuando la recepción de las materias primas y la entrega de la mercancía se hace por el mandante o su intermediario.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Contrato de empleo.* Cuando las relaciones de empleo entre los trabajadores a domicilio y los empleadores cumplen las condiciones establecidas en el Código de Trabajo (ver Definiciones), se presume que existe un contrato de empleo, y los trabajadores a domicilio afectados son considerados como empleados sometidos a la legislación de trabajo (excepto para ciertas disposiciones de las que están explícitamente excluidos, o que han sido adoptadas para el trabajador a domicilio) y, como consecuencia, el derecho civil relativo al establecimiento, ejecución, y extinción de un contrato de empleo es aplicable al trabajo a domicilio. El Código de Trabajo prevé explícitamente que los trabajadores a domicilio ligados por un contrato de empleo concluido por un período indeterminado, tienen derecho a un pago compensatorio por despido sin preaviso (a no ser que sean culpables de una falta grave) calculado sobre el promedio salarial pagado durante los seis meses anteriores a la extinción del contrato*.

Horas de trabajo. Las disposiciones relativas a las horas de trabajo de los empleados, se aplican a los trabajadores a domicilio, tal como se define en el Código de Trabajo, a no ser que existan disposiciones más favorables en los convenios colectivos. Cuando los límites de tiempo fijados por el mandante obligan a trabajar más de 8 horas, la tarifa a pagar, por la terminación del trabajo, se incrementa en no menos de un 25 por ciento por las primeras dos horas trabaja-

* El Código de Trabajo prevé que los “trabajadores a domicilio estarán protegidos por las leyes y normas que son aplicadas a los empleados”. La presunción de un contrato de empleo, sin embargo, no ha excluido los litigios relativos a la aplicación del Código de Trabajo a ciertas categorías de trabajadores a domicilio. De acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (Cour de Cassation), las personas que trabajan como sombrereros registrados en el registro de oficios artesanales y que están trabajando en casa para clientes privados y mandantes están excluidos de las disposiciones del Código de Trabajo (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 14 de octubre de 1970, página 23). Las mismas normas se aplican cuando una empresa editorial pide a un artista que haga bocetos, según su criterio y según le convenga, y que no recibe un pago por su trabajo sobre una base regular (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 22 de enero de 1981, *Bulletin des arrêts de la Cour de Cassation*, N° 306).

das, y en un 50 por ciento por cada una de las dos horas siguientes. Cuando se obliga a trabajar a un trabajador a domicilio en un día de descanso semanal o en día de fiesta oficial, con objeto de entregar el trabajo dentro de los límites de tiempos prescritos, deben pagarse a dicho trabajador los incrementos salariales previstos en el convenio colectivo para el trabajo en dichos días.

Permiso retribuido. El trabajador a domicilio y sus ayudantes tienen derecho a una gratificación por permiso anual, equivalente a su salario anual bruto, menos los gastos de taller adicionales originados durante el período de tiempo realmente trabajado.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están incluidos en las disposiciones de seguridad social aplicables a todos los empleados.

Seguridad e higiene. El Ministro de Trabajo puede determinar por Orden las clases de trabajo que no pueden ser realizadas por los trabajadores a domicilio, a causa del peligro que implican para la salud de los trabajadores, a no ser que las medidas de protección individual previstas en el Código de Trabajo se apliquen a los trabajadores a domicilio y a todos los ayudantes que emplea. Incluyen medidas de higiene relativas a iluminación, ventilación, agua potable, prevención contra incendios y cosas similares. Un inspector de trabajo puede notificar formalmente a un mandante que debe cesar de emplear a trabajadores a domicilio en condiciones que no cumplan las normas de higiene en el trabajo. Los mandantes deben indicar la naturaleza exacta del trabajo que implique peligro para la seguridad de los trabajadores en sus informes al inspector de trabajo.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todo mandante debe informar al inspector de trabajo y mano de obra del momento en que comienza o termina de entregar trabajo a domicilio.

Registros e informe. El mandante debe mantener un registro que contenga la siguiente información: nombre y dirección del mandante y el número con el que está inscrito en el registro comercial o el registro industrial; los nombres, direcciones, números de inscripción en la seguridad social y nacionalidades de los trabajadores a domicilio empleados y, donde sea apropiado, los de las esposas, hijos a su cargo o ayudantes que trabajan con el trabajador a domicilio; los nombres, direcciones de los intermediarios y la naturaleza de los trabajos asignados a ellos.

Libro de trabajo. Cuando se proporcione trabajo a un trabajador a domicilio, debe abrirse un libro (o certificado) por el mandante con 2 copias como mínimo que contenga lo siguiente: el nombre y la dirección del establecimiento, o el nombre y la dirección del mandante; la designación del órgano u órganos a los que el mandante paga las cotizaciones de la seguridad social y el número de re-

gistro con el que se pagan dichas cotizaciones; el número de registro en el registro comercial o industrial; la naturaleza y cantidad del trabajo, la fecha en que se entrega, el tiempo para su terminación y los precios de los salarios a pagar; la naturaleza y el valor de los aprovisionamientos que deben ser adquiridos por el trabajador a domicilio y los gastos de taller y ocasionales; donde sea apropiado la fecha en la que el trabajo debe ser entregado. En la fecha de terminación de trabajo, el mandante debe anotar la siguiente información en el libro: la fecha en la que el trabajo se ha entregado; las cantidades recibidas por el trabajador por hacer los artículos; los gastos de taller adicionales; la gratificación por permiso anual, las deducciones que los empleadores tienen que hacer por ley y, donde sea apropiado, los gastos fortuitos diversos por los que la persona afectada es compensada por el mandante; la suma neta pagada o a pagar al trabajador. Las anotaciones por cada pieza de trabajo llevan un número de serie, que aparece en cada copia del libro. El mandante debe mantener una copia durante 5 años como mínimo, y presentarla a petición del inspector de trabajo y mano de obra. Una copia del libro se entrega al trabajador a domicilio.

SUPERVISION E INSPECCION. *Comités de trabajo a domicilio.* Los comités que constan de 6 miembros (3 empleadores y 3 trabajadores) son designados de acuerdo a la naturaleza de la industria, después de consultar con la mayoría de las organizaciones de trabajadores y empleadores afectadas y el director del departamento de trabajo y mano de obra. En ausencia de convenios colectivos para los trabajadores a domicilio, el prefecto debe hacer una lista de los tiempos necesarios para la terminación de los tipos normalizados de trabajo, después de consultar al comité.

Inspección de trabajo. El Inspector de Trabajo es responsable del cumplimiento de la legislación relativa al trabajo a domicilio. Un inspector de trabajo tiene autoridad para notificar formalmente al mandante que cese de emplear a trabajadores a domicilio; por ejemplo si el trabajador a domicilio está haciendo trabajo que se considera peligroso para la salud, y en condiciones que no están de acuerdo con las disposiciones pertinentes.

Sanciones. Aquellos que infrinjan las disposiciones del Código de Trabajo relativas a registro, salario mínimo y pago por horas extras serán sancionados con una multa de 2.000 a 15.000 francos franceses por cada trabajador a domicilio. En caso de repetidas infracciones, los tribunales pueden prohibir al mandante emplear trabajadores a domicilio por un período que no exceda de tres años.

Fuentes

- Código de Trabajo, modificado por Ley N° 81-64 de 28 de enero de 1981 (*Journal Officiel*, N° 14, 29 de enero de 1981, página 370), Libro VII: Disposiciones especiales para ciertas ocupaciones, Título II: Industrias de fabricación, Capítulo I: Trabajadores a Domicilio, Secciones N° L.721-1A L.721-2.
- Decreto N° 85-1354 relativo al Código de Seguridad Social de 17 de diciembre de 1985 (*Journal Officiel*, N° 296, 21 de diciembre de 1985, página 14972), Sección L.242-1.

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

REMUNERACION. Las disposiciones legales relativas a salarios y gratificaciones son aplicables a los trabajadores a domicilio.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las disposiciones legales relativas a los términos y condiciones de empleo son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Contrato de empleo. Las relaciones de empleo establecidas entre ciudadanos, trabajadores a domicilio y empresas socialistas, empresas e instituciones sometidas a otras formas de propiedad, se consideran que son contratos de empleo, que se rigen por las disposiciones del Código de trabajo.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio disfrutan de los mismos derechos de paga por enfermedad y prestaciones por maternidad que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. El trabajo a domicilio únicamente puede ser entregado si el trabajador a domicilio está sano y tiene la experiencia necesaria para hacer este tipo de trabajo. Las actividades que son peligrosas para la salud y las propiedades de las personas, sólo pueden proporcionarse si se cumplen las normas relativas a las condiciones de higiene en la casa o en el lugar de trabajo, y a la protección de la salud de las personas que viven con el trabajador a domicilio. El trabajo a domicilio se prohíbe cuando implica el manejo de explosivos, medicamentos, artículos sanitarios, cosméticos, productos alimenticios, (excluyéndose los cigarrillos), productos venenosos, nitrocelulosa y ropa vieja. El lugar de trabajo, el medio ambiente de trabajo y los materiales utilizados deben cumplir las disposiciones legales relativas a la protección del trabajo y la salud, y a la prevención contra el fuego. El empleador debe asegurarse de que el equipo proporcionado por la empresa no implica riesgo, y debe proporcionar ropa de protec-

ción, sin cargo alguno. El trabajador a domicilio es también responsable de la seguridad del equipo, y debe informar a la empresa de los defectos del equipo.

Disposiciones especiales. En relación con la distribución del trabajo a domicilio se concede prioridad a las personas disminuidas que no pueden trabajar en la empresa, a ciudadanos que ayudan a miembros disminuidos de su familia, a mujeres con varios niños que no pueden ir a jardines de infancia, y a pensionistas que aún quieren trabajar, pero cuya salud no les permite ir a la empresa todos los días.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* El trabajo a domicilio está prohibido sin un permiso de la Oficina de Empleo y Formación Profesional.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* La supervisión se hace por la Confederación de Sindicatos Alemanes Libres a través de sus servicios de inspección de trabajo. Los inspectores de trabajo del sindicato deben asegurarse del cumplimiento de las normas sobre trabajo a domicilio.

Fuentes

- Ordenanza relativa a la distribución del trabajo a domicilio, de 1 de octubre 1964 (*Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik*, Parte II, Nº 107, 12 de noviembre de 1964), Secciones 1 y 3(1).
- Código de la República Democrática Alemana, de 16 de junio de 1977 (*Gesetzblatt*, Parte I, Nº 18, 22 de junio de 1977), Secciones 15(1), 95 a 128, 160 a 220, 274 a 290, 293. *Legislative Series* 1977-Germ.D.R.1.
- Ordenanza para la protección del trabajo y protección contra el fuego de 13 de julio de 1961 (*Gesetzblatt*, Parte II, Nº 56, 29 de julio de 1961).
- Ordenanza relativa a la protección del trabajo, salud y protección contra el fuego para el trabajo a domicilio de 1 de julio de 1966 (*Gesetzblatt*, Parte II, Nº 74, 18 de julio de 1966), Secciones 2 y 3.

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como alguien que, en un lugar de trabajo de su elección (su propia residencia o un lugar de negocios escogido por él), solo o con miembros de su familia, trabaja en un comercio o industria a las órdenes de una persona que dirige un comercio o una industria, o a las órdenes de un intermediario, dejando que el acabado final de los resultados de su trabajo sea hecho por la persona que dirige el co-

mercio o la industria que directa o indirectamente hizo el pedido. El hecho de que los trabajadores a domicilio suministren las materias primas y materiales accesorios no afecta a su condición de trabajador a domicilio.

Deben incluirse dentro del ámbito de aplicación de la ley del trabajo a domicilio a las siguientes personas, donde se ponga de manifiesto que es necesario para su protección: (a) personas que solas o con la ayuda de miembros de su familia, en su propia residencia o en un lugar de negocios elegidos por ellas mismas, realizan normalmente un trabajo remunerado que implica procesos repetitivos, a las órdenes de otra persona, aunque su actividad no se considere como perteneciente al comercio o la industria, y aunque la persona que hace el pedido no sea una persona que dirige un comercio o industria, o un intermediario; (b) personas que dirigen un comercio o industria doméstica que trabajan con más de dos ayudantes retribuidos o trabajadores a domicilio; (c) otras personas que dirigen un comercio o industria que no trabajan a pedido y que, en vista de su dependencia económica, están en una situación similar a la de las personas que dirigen un comercio o industria doméstica; (d) intermediarios. La inclusión se hace por orden del comité competente de trabajo a domicilio o, en ausencia de un comité de trabajo a domicilio para una determinada rama del comercio o de la industria, por la autoridad laboral competente, después de oír a la persona implicada, y será revocable. Al determinar si se necesita protección, el grado de dependencia económica es un factor relevante, en particular el número de ayudantes retribuidos empleados, la dependencia de diversos empleadores, el ascenso potencial al mercado, la cantidad y tipo de inversiones personales y la productividad.

Intermediario. Un intermediario se define como una persona que, no siendo un empleado, entrega a los trabajadores a domicilio o personas que dirigen un comercio o industria doméstico, trabajo proporcionado a él por personas que dirigen un comercio o industria.

REMUNERACION. *Determinación de salarios.*

Trabajadores a domicilio. Los salarios de los trabajadores a domicilio pueden fijarse mediante convenios colectivos (que son convenios escritos entre los sindicatos y los empleadores de trabajo a domicilio o las asociaciones de empresarios). En ausencia de sindicatos o asociaciones de empleados de trabajo a domicilio, o si sólo abarcan una minoría de las personas implicadas, los salarios pueden fijarse por resoluciones de obligado cumplimiento adoptadas por el comité de trabajo a domicilio competente en los casos donde los salarios son inferiores a los salarios fijados por los convenios colectivos para el mismo tipo de trabajo realizado en las empresas, teniendo en cuenta la naturaleza peculiar económica y social del trabajo a domicilio. Las resoluciones de obligado cumpli-

miento requieren la obligada aprobación de la autoridad de trabajo competente. (Ver *Comités de trabajo a domicilio en Supervisión e inspección*).

Intermediarios. En el caso de intermediarios que sean considerados como personas ocupadas en trabajo a domicilio, puede prescribirse una remuneración adicional a pagar por sus empleadores, en sus convenios colectivos o en las resoluciones de obligado cumplimiento.

Tarifas por pieza. Los trabajadores a domicilio son normalmente remunerados sobre una base de tarifa por pieza, basada, en la medida de lo posible, en un tiempo fijado, tal como se determine en el convenio colectivo o la resolución de obligado cumplimiento. Si esto no es posible, las tarifas de tiempo deben fijarse sobre una base por la que las tarifas por pieza puedan calcularse en los casos individuales.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. Quien quiera que proporcione o recoja la entrega de trabajo a domicilio debe colocar listas de la remuneración y pormenores de otras condiciones contractuales en los lugares donde el trabajo a domicilio se reparte y se recibe. Donde se utilicen libros de normas deben exponerse con las listas. Cuando el trabajo se entrega en la residencia o lugar de negocios de las personas ocupadas en el trabajo a domicilio, el empleador debe asegurarse de que se presentan las listas de remuneración para su lectura. Las listas contienen la remuneración para cada pieza distinta de trabajo. Los precios de cualquier materia prima y materiales auxiliares que se suministran, se indican separadamente. Si no puede precisarse la remuneración para cada pieza de trabajo, debe darse una base clara y fiable de cálculo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Horas de trabajo.* No hay una disposición específica. Sin embargo, la ley de trabajo a domicilio proporciona protección por el tiempo de trabajo. En primer lugar, los empleadores tienen el deber de evitar pérdidas excesivas de tiempo cuando el trabajo se distribuye o reparte. La máxima autoridad de trabajo puede, con la concurrencia del comité del trabajo a domicilio, establecer las medidas necesarias para impedir pérdidas excesivas de tiempo. En segundo lugar, aquellos que proporcionen trabajo a domicilio a dos o más personas deben repartir la cantidad de trabajo equitativamente entre ellas, considerando sus capacidades productivas y las de sus colaboradores. Con objeto de rectificar las anomalías que resulten de una distribución desigual, el comité de trabajo a domicilio debe determinar la cantidad de trabajo que debe ser entregada durante un período específico. La cantidad de trabajo será la que un trabajador capacitado puede hacer sin ayuda durante las horas de trabajo normal de los trabajadores de una industria comparable. Las mujeres embarazadas ocupadas en el trabajo a domicilio no de-

ben: trabajar horas extraordinarias; por la noche entre 20:00 y 06:00; o en domingos o días de fiesta oficiales. La cantidad de trabajo y el tiempo concedido para la terminación del trabajo debe ser tal que la mujer embarazada pueda hacerlo trabajando 8 horas, y una madre en período de lactancia trabajando 7:15 horas al día en los días de trabajo.

Permiso retribuido. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a un permiso retribuido de 18 días con una paga por parte de su empleador que equivale a 6,75% de su ingreso anual bruto, o si están empleados por un intermediario, por parte de dicho intermediario. (El salario bruto equivale al salario antes de las deducciones de impuestos y cotizaciones a la seguridad social, restando todos los pagos adicionales por los gastos realizados, o todos los pagos para compensar la pérdida de ingresos o los días de fiesta oficiales, tiempo no trabajado por enfermedad, o permiso).

Las personas gravemente disminuidas empleadas en trabajo a domicilio tienen derecho a un permiso adicional de 6 días con una retribución que supone el 2% de la remuneración obtenida por ellos durante el período desde el 1 de mayo del año anterior al 30 de abril del año actual, restando todos los pagos suplementarios para cubrir los gastos.

Despido. Durante las dos primeras semanas de empleo, ambas partes pueden notificar la extinción del contrato con efectos al día siguiente de la notificación; si el contrato es por 4 semanas o de mayor duración, ambas partes deben dar un preaviso de 2 semanas. Se aplican disposiciones especiales cuando los trabajadores a domicilio han trabajado en su mayor parte para un empleador: un preaviso de 1 mes después de 5 años de empleo, un preaviso de 2 meses después de 10 años de empleo y de 3 meses después de 20 años de empleo*.

Si el volumen de trabajo se reduce durante el período de preaviso, el trabajador a domicilio tiene derecho a una remuneración que es igual a un doceavo (preaviso de 2 semanas), 2 doceavos (preaviso de 1 mes), 4 doceavos (preaviso de 2 meses) ó 6 doceavos (preaviso de 3 meses) del salario bruto ganado durante las 24 semanas anteriores al preaviso.

Despido de mujeres embarazadas y mujeres en período de lactancia. Dado que las personas femeninas ocupadas en el trabajo a domicilio están incluidas en las disposiciones de la Ley de Protección a la Maternidad, se prohíbe dar un preavi-

* Se admite que los trabajadores a domicilio están ligados por un contrato de servicio de acuerdo a la jurisprudencia de los tribunales [lo que se regula en el Código Civil (Secciones 611-630)], excepto para el procedimiento de despido que se regula en la ley de trabajo a domicilio. Aun en el caso de que el trabajador a domicilio haga el trabajo sobre una base de trabajo por piezas, es obligatoria una extinción legal del contrato para finalizarlo.

so de despido a la mujer durante su embarazo o antes de cuatro meses después del parto, si el empleador conoce dicho embarazo o parto cuando se da el preaviso, o es informado de eso dentro de las dos semanas de haberlo dado.

Despido de personas gravemente disminuidas. El período de preaviso para las personas gravemente disminuidas no debe ser inferior a cuatro semanas, y requiere la autorización de la oficina de asistencia central.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio tienen derecho, además de a su salario, a un suplemento que equivale al 3.4% de sus salarios brutos.

Seguridad e higiene. Los lugares de trabajo (incluyendo máquinas y material utilizado) de las personas ocupadas en el trabajo a domicilio deben ser construidos, equipados y mantenidos, y el trabajo a domicilio debe entregarse de forma a evitar todo peligro para la vida, salud y moral de las personas ocupadas en el trabajo a domicilio, y de sus colaboradores, y evitar el peligro para la salud pública. El Gobierno General puede, con el consentimiento del “Bundersrat”, dictar ordenanzas para determinadas ramas del comercio o de la industria, o para tipos específicos de empleo o lugares de trabajo, relativas a las medidas de higiene y seguridad que se deben tomar por las personas ocupadas en trabajo a domicilio y por sus empleadores, y relativas a la protección del público contra enfermedades contagiosas y peligrosas, y contra los riesgos que pueden surgir en relación con el manejo de drogas, venenos, comida y bebida y productos de consumo. El Gobierno Federal puede, con el consentimiento del “Bundersrat”, publicar ordenanzas prohibiendo trabajo a domicilio que implique serio peligro para la vida, salud o moralidad de los trabajadores o para la salud pública.

La policía puede, en cooperación con la oficina de inspección industrial y la oficina de salud, dictar órdenes relativas a determinados lugares de trabajo para implementar medidas de salud pública, fundamentalmente para impedir los riesgos para la salud pública en relación con la producción, preparación o empaquetado de comida y bebida.

Aquellos que proporcionan o distribuyen trabajo a domicilio, deben instruir a la persona que recibe el trabajo sobre el método a utilizar para hacer el trabajo, advirtiéndoles de todos los riesgos para la seguridad y la salud, e informándoles de qué medidas deben tomarse para impedir los daños. La persona que reparte trabajo a domicilio debe recibir confirmación por escrito de los trabajadores a domicilio de que han sido correctamente informados.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Los que pretendan emplear a trabajadores a domicilio, deben ponerlo en conocimiento de la máxima autoridad estatal laboral o de la autoridad nombrada por ésta, cuando el trabajo a domicilio se proporciona por primera vez.

Registros e informes. Quienquiera que proporcione o distribuya trabajo a domicilio debe conservar las listas de todas las personas empleadas por él para hacer trabajo a domicilio o distribuir trabajo a domicilio. Las listas de todos los trabajadores a domicilio empleados, deben exponerse en un sitio visible en los lugares donde se proporciona el trabajo. Se presentan tres copias cada 6 meses a la máxima autoridad estatal laboral o autoridad designada por ella. La autoridad laboral (o la autoridad designada por ella) deben remitir copias al sindicato competente y a las asociaciones de empresarios competentes a petición de los mismos.

Libro de trabajo. Quienquiera que proporcione o distribuya trabajo a domicilio debe, a sus propias expensas, abrir libros de salarios por cada persona ocupada en trabajo a domicilio, que indiquen la naturaleza y cantidad de trabajo, la remuneración y las fechas de entrega y recogida del trabajo. Los libros deben permanecer en posesión del trabajador a domicilio.

Las personas ocupadas en el trabajo a domicilio son responsables de conservar los registros de remuneración de forma adecuada. Deben presentarlos a las autoridades designadas por la máxima autoridad estatal.

SUPERVISION E INSPECCION. *Comités de trabajo a domicilio*

Constitución. Los comités de trabajo a domicilio se establecen para cada estado por la autoridad competente laboral, para aquellas ramas del comercio y de la industria y tipos de empleo en los que se haga trabajo a domicilio en gran escala. Comités especiales de trabajo a domicilio se establecen cuando la variedad de condiciones en cualquier rama de la industria o del comercio se prestan a convenios propios necesarios en determinados campos. Los comités de trabajo a domicilio pueden establecer subcomités cuando sea necesario. Se establece un comité de trabajo en casa colectivo para el trabajo a domicilio que no está incluido en los comités anteriormente mencionados. El comité de trabajo a domicilio se compone de seis asesores (tres que representan a los trabajadores a domicilio, y tres que representan a las personas ocupadas en el trabajo a domicilio, designados después de las propuestas o consultas con los grupos pertinentes) y de un presidente nombrado por la autoridad laboral competente. Puede invitarse a asistir a expertos adicionales sin voto.

Competencia. Los comités de trabajo a domicilio deben: promover los convenios colectivos; hacer resoluciones de obligado cumplimiento en relación con los salarios y otros términos de los contratos; y ocuparse de la resolución de litigios relativos a los términos del contrato y a los que surjan durante la negociación del contrato.

Sanciones. La autoridad laboral estatal puede prohibir a los empleadores que proporcionen trabajo a domicilio si han violado repetidamente la Ley de Trabajo a Domicilio durante los últimos cinco años, si han proporcionado información falsa al Estado, o si han realizado repetidamente pagos por debajo de la cantidad acordada en el contrato. Los que empleen a trabajadores a domicilio violando las normas de higiene y seguridad están expuestos a multas o cárcel.

Fuentes

- Ley de Trabajo a Domicilio de 14 de marzo de 1951 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, N° 14, 21 de marzo de 1954, página 191), posteriormente modificada por la Ley de modificación de la Ley de Trabajo a Domicilio de 29 de octubre de 1974 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, N° 119, 31 de octubre de 1974, página 2879). *Legislative Series* 1951-Ger.F.R.1.
- Ley para instituir un derecho al permiso por maternidad de 25 de junio de 1979 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, N° 32, 30 de junio de 1979, página 797), Secciones 1, 8 y 9. *Legislative Series* 1979-Ger.F.R.1
- Notificación para formular un texto refundido de la ley de Personas gravemente disminuidas, de 29 de abril de 1974 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, N° 46, 30 de abril de 1974, página 1005), Sección 49. *Legislative Series* 1974-Ger.F.R.3.
- Ley para proporcionar un período mínimo de permiso para los trabajadores (Ley de Permiso Federal) de 8 de enero 1963 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, 11 de enero de 1963, N° 1, página 2), posteriormente modificada por la ley de modificación de la Ley de Trabajo a Domicilio de 29 de Octubre de 1974 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, N° 119, 31 de octubre de 1974, página 2879), Sección 12. *Legislative Series* 1963-Ger.F.R.1.
- Ley para proveer el pago continuado de remuneración en caso de enfermedad, y para modificar la ley que regula el plan reglamentario de seguro de enfermedad de 28 de julio de 1969 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, página 946), posteriormente modificada por la ley de 26 de abril de 1985 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, página 710), Sección 8.

GUATEMALA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como cualquier persona que fabrica artículos en su propia casa o en otro lugar libremente seleccionado por él, sin la supervisión inmediata del empleador o de su representante. Si más de 10 trabajadores a domicilio piden a su empleador que habilite unos establecimientos para hacer su trabajo, el empleador está obli-

gado a hacerlo, en cuyo caso la condición de trabajadores a domicilio se cambia a la de trabajadores ordinarios de la fábrica. La venta de materiales por el empleador al empleado para su transformación en artículos específicos para su venta al empleador, como artículos terminados, constituye un contrato de trabajo a domicilio.

REMUNERACION. La remuneración por el trabajo a domicilio no debe ser inferior a la remuneración pagada por trabajo similar en la localidad, o a los salarios que se deberían pagar a los trabajadores a domicilio por la misma producción, si trabajaran en un taller o factoría de un empleador. En el caso de trabajo defectuoso o de evidente deterioro de materiales, el empleador tiene derecho a deducir no más de una décima parte del salario debido al trabajador a domicilio, hasta el examen del caso y la imputación de culpabilidad.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Seguridad social.* De acuerdo a la ley relativa a la Institución Guatemalteca de Seguridad Social, la seguridad social es obligatoria para todos los habitantes de Guatemala que participen en el proceso de producción o en los servicios, y cubre el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, invalidez, orfandad, vejez y subvenciones en caso de muerte.

Seguridad e higiene. Las autoridades laborales o sanitarias deben prohibir la realización de trabajo a domicilio, mediante una notificación formal entregada al empleador y al trabajador a domicilio, si las condiciones del lugar de trabajo son visiblemente antihigiénicas, o si se ha producido un caso de tuberculosis o de una enfermedad contagiosa o infecciosa en el lugar de trabajo. Cuando se aporte una prueba de que ya no existen estas condiciones, o después de que la persona enferma ha sido apartada, o se ha recuperado, y el lugar de trabajo ha sido debidamente desinfectado, puede concederse el permiso para reanudar el trabajo.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* El empleador debe tener un registro, sellado y autorizado por las autoridades administrativas de trabajo, indicando lo siguiente: (a) el nombre y la dirección del trabajador a domicilio; (b) la cantidad y naturaleza del trabajo proporcionado; (c) cantidad, calidad y precio de las materias primas suministradas; (d) la fecha de la entrega de los materiales al trabajador y la fecha en la que el trabajador debe entregar los artículos terminados y (e) la cuantía de la remuneración a pagar. Posteriormente el empleador debe hacer formularios de certificación impresos por duplicado, para ser firmados por el trabajador a domicilio cuando los materiales se reciban, o cuando los salarios que se le deben se le pagan, y para ser firmado por el empleador y

entregado al trabajador a domicilio cuando este último entrega el trabajo terminado.

SUPERVISION Y CONTROL. Sanciones. Los empleadores que contravengan la disposición relativa a la remuneración deben pagar a cada uno de los trabajadores a domicilio una compensación que es igual al doble de los salarios a los que se tuvieran derecho pero que no han recibido.

Fuentes

- Código de Trabajo de 5 de 1961 (*El Guatemalteco*, N° 14, 16 de junio de 1961), Part IV, Capítulo III, Secciones 156 a 160, 269, y 415 a 422.
- Ley de Bases que establece la Institución Guatemalteca de la Seguridad Social, de 28 de octubre de 1946 (*El Guatemalteco*, 1946), Secciones 27 y 28.

HAITI

DEFINICIONES. Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio significa un trabajo hecho por trabajadores en sus propias casas, o en cualquier otro lugar libremente elegido por ellos, a cuenta de un empleador, sin estar bajo la supervisión o autoridad inmediata de un empleador. La venta de materiales por el empleador al trabajador para permitir a este último transformar dichos materiales en productos, y revenderlos al empleador, o cualquier otro convenio, se considera como un contrato de trabajo a domicilio.

REMUNERACION. El salario de trabajador a domicilio no debe ser inferior al recibido por el mismo trabajo en la misma localidad por un trabajador que trabaje directamente en el centro de trabajo del empleador. Pueden hacerse reducciones de los salarios de los trabajadores cuando se ocasionen deterioros por el trabajador. En caso de litigio, el Director de Trabajo interviene como conciliador para determinar el defecto o el daño, y para fijar la cantidad de la deducción. Las deducciones no deben superar el coste de la pieza de trabajo, y deben devolverse al trabajador los materiales o productos defectuosos o deteriorados.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las disposiciones legales relativas a los contratos de empleo, condiciones de trabajo y litigios laborales, son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Horas de trabajo. Las disposiciones legales relativas a las horas de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio. Además, el empleador debe fijar

las fechas de entrega de forma que se observen las disposiciones legales respecto a horas de trabajo, descanso semanal y días de fiestas oficiales.

Seguridad e higiene. El trabajo a domicilio puede ser prohibido por el Director de Trabajo en industrias que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de sus familias. Un trabajador a domicilio puede ser privado de su trabajo en el caso de enfermedad infecciosa o contagiosa.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todo director de una empresa comercial, industrial, artesana, o agrícola, o de cualquier otro tipo de empresa, y todo subcontratista o intermediario que proporcione trabajo para ser hecho a domicilio, debe hacer una declaración a estos efectos al Director de Trabajo.

Registros e informes. El empleador debe tener un registro de todos los trabajadores ocupados en trabajo a domicilio; indicar: el nombre y apellidos y la dirección de cada trabajador; el número del libro del trabajador y la carta de identidad; en el caso de un trabajador especializado, una descripción de la especialización; la fecha en la que el trabajador entra al servicio del empleador y la fecha de finalización del compromiso.

Libro de trabajo. Cualquier persona que quiera obtener empleo de una empresa, debe obtener previamente un libro de trabajo del Director de Trabajo.

SUPERVISION E INSPECCION. *Sanciones.* Todas las personas que contraven- gan las disposiciones del Código de Trabajo relativas al trabajo a domicilio es- tán expuesta a pagar una multa de 1,000 a 3,000 gourdes.

Fuentes

- Decreto para revisar el Código de Trabajo de 12 de septiembre de 1961, de 24 de febrero de 1984 (*Le Moniteur*, N° 18A, 5 de marzo 1984, página 1) Sección 15 a 90, 95 a 134, 136, 357 a 371, 404, 438. *Legislative Series* 1984-Hai.1.

HONDURAS

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como cualquier persona que hace artículos en su propia casa, o cualquier otro lugar elegido por él, sin estar sometido a la supervisión inmediata o dirección del empleador o de su representante. La venta de materiales por el empleador al trabajador con objeto de que este último pueda hacer artículos específicos y reven- derlos al empleador, constituye un contrato de trabajo a domicilio.

REMUNERACION. En ningún caso la remuneración de un trabajador a domicilio deberá ser inferior a la pagada por el mismo trabajo en la misma localidad, o al salario que el trabajador a domicilio hubiera ganado en el taller o factoría de un empleador. Cualquier trabajo defectuoso o deterioro manifiesto de los materiales, da derecho al empleador a deducir no más de una décima parte de los salarios a pagar al trabajador a domicilio; hasta la discusión del caso y la imputación de responsabilidad. Ningún empleador puede requerir a un trabajador que pague cualquier cantidad en relación con el desgaste normal y la destrucción o rotura accidental de las herramientas utilizadas para hacer el trabajo. La remuneración de los trabajadores a domicilio debe pagarse cuando se entregue el trabajo, o a intervalos que no superen una semana.

CONDICIONES DE TRABAJO. PRESTACIONES. *Seguridad social.* Hasta que se establezcan las condiciones para su seguro, los trabajadores a domicilio están provisionalmente exentos del seguro social obligatorio.

Seguridad e higiene. Todas las normas pertinentes sobre seguridad e higiene son aplicables al trabajo a domicilio.

REGISTRO E INFORME *Formalidades.* Todo empleador que apalabre los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe notificarlo inmediatamente al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Registros e informes. Todo empleador tiene que tener un registro debidamente sellado y aprobado por el departamento competente del Ministerio o por el Alcalde. Además, procurará que los resguardos se impriman por duplicado, para la firma por el trabajador cuando reciba cualquier material que le ha sido suministrado o se le paguen los salarios, o para la firma por el empleador y su entrega al trabajador cuando este último entrega artículos fabricados. En todos los casos, deben proporcionarse los detalles relevantes de las transacciones o de las personas.

El Código de Trabajo prevé que toda persona que emplee trabajadores a domicilio pueda ser requerida para proporcionar a las autoridades laborales dichos informes bajo petición, especialmente en relación con las condiciones de trabajo y las tarifas salariales pagadas a las personas a su empleo.

Libro de trabajo. El empleador debe proporcionar a cada trabajador a domicilio empleado un libro de salario, sin cargo alguno. Este libro debe ser firmado y aprobado de la misma forma que el registro, y además de algunas de las peculiaridades requeridas para el registro, debe contener una relación de todos los salarios o anticipos pagados.

SUPERVISION E INSPECCION. *Supervisión del trabajo.* El trabajo a domicilio está sujeto a la supervisión de los inspectores de trabajo y salud.

NOTA. La Constitución de Honduras establece que los trabajadores a domicilio tendrán una condición legal similar a la de otros trabajadores, si bien considerando la naturaleza especial de su trabajo.

Fuentes

- Constitución de la República de Honduras, Decreto N° 131, de 11 de enero de 1982, Artículo 114.
- Código de Trabajo, de 1 de junio de 1959 (*La Gaceta*, Nos, 16827-1834, 15-18 y 20-23 de julio de 1959), Secciones 5, 37, 166 a 172, 393, y 614. *Legislative Series* 1959-Hon.1.
- Decreto N° 169 para promulgar la Ley de Seguridad Social de 15 de octubre de 1957 (*La Gaceta*, N° 16356, 12 de diciembre de 1957), Sección 4; y Normas relativas a la aplicación de la Ley de Seguridad, de 17 de diciembre de 1971 (*La Gaceta*, N° 20.605, de 16 de febrero de 1972), Sección 6. *Legislative Series* 1957-Hon.4.

HUNGRIA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como cualquier persona que establece una relación de trabajo de acuerdo a las normas de trabajo. Se hace distinción entre un “trabajador a domicilio con garantías”, una persona que tiene un acuerdo escrito con el empleador, por el que el empleador proporcionará al trabajador a domicilio una cantidad suficiente de trabajo para ganar (de promedio a la quincena) como mínimo la mitad del salario mínimo establecido legalmente, y un trabajador a domicilio que no tiene dicho acuerdo. Sin embargo, si este último gana una determinada cantidad sobre una base anual, se le tratará en la misma forma que al “trabajador a domicilio con garantías” en lo relativo a permiso anual, libro de trabajo y cosas similares. Los trabajadores a domicilio pueden pedir ayuda de trabajo a las personas que viven con ellos.

Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio es un trabajo que se realiza independientemente, ya sea de naturaleza física o no física, y cuyo rendimiento puede determinarse de acuerdo a una norma establecida, o a alguna forma de medida cualitativa o cuantitativa. El trabajo puede ser realizado mediante los

propios medios del trabajador a domicilio, o mediante los proporcionados por el empleador.

REMUNERACION. Los trabajadores a domicilio son retribuidos de acuerdo a los salarios y jornales pagados a otros trabajadores en la empresa. Los pluses y gratificaciones se regulan en el contrato de trabajo colectivo. El tiempo empleado en recibir y entregar el trabajo, no se compensa. Sin embargo, si el tiempo de espera supera las dos horas, debe pagarse al trabajador a domicilio el promedio de su paga, a no ser que el tiempo de espera sea imputable al trabajador a domicilio. Debe determinarse la compensación por los gastos originados al trabajador a domicilio durante la realización del trabajo. Si es imposible establecer los gastos generales, debe pagarse una cantidad global por los mismos. Los gastos originados por el uso común de máquinas o herramientas deben ser también compensados (el Ministro del Departamento puede publicar normas a este respecto). La compensación no puede ser mayor que los gastos reales originados si el trabajo se hiciera en el lugar del empleador. El empleador debe conceder asignaciones a los trabajadores a domicilio para las prestaciones culturales y sociales. Sin embargo, éstas no pueden superar las asignaciones concedidas a otros trabajadores en la empresa.

Salario mínimo. Los trabajadores a domicilio reciben un salario mínimo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las relaciones de empleo de los trabajadores a domicilio pueden establecerse por escrito, para períodos determinados o indefinidos, o para un trabajo específico. El empleador y el trabajador a domicilio pueden terminar la relación de empleo en cualquier momento, de común acuerdo. Una relación de empleo, por un período indefinido, puede ser extinguida por cualquiera de las partes, con un preaviso de quince días. El preaviso del empleador debe ser por escrito.

Horas de trabajo. La cantidad de trabajo que puede proporcionarse al trabajador a domicilio, debe regularse mediante el contrato de trabajo colectivo. Sin embargo, esta cantidad no debe exceder (de promedio a la quincena) la cantidad de trabajo que puede realizarse por otros trabajadores en la empresa dentro de las horas legales de trabajo reguladas por el contrato de trabajo colectivo.

Permiso remunerado. A no ser de que se acuerde otra forma, solamente los trabajadores a domicilio con garantías tienen derecho a permiso básico anual con paga, y al permiso adicional por antigüedad. Sin embargo, un trabajador a domicilio que gane sobre una base anual la misma cantidad que un “trabajador a domicilio con garantías” recibirá un permiso anual retribuido.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad y pensiones en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Los empleadores están obligados a instruir a los trabajadores a domicilio sobre las normas de seguridad relacionadas con su trabajo, y a dotarlos con las medidas de protección prescritas. Se exige a los empleadores que comprueben que las normas sobre seguridad están expuestas en los lugares de trabajo a domicilio.

REGISTRO E INFORME. *Libro de trabajo.* “Los trabajadores a domicilio con garantías” reciben libros de trabajo que recogen el período de empleo y los años de empleo, y establecen que ellos son “trabajadores a domicilio con garantías”.

Fuentes

- Decreto Nº 10 del Ministro de Trabajo relativo al empleo de los trabajadores a domicilio, de 29 de septiembre de 1981 (*Magyar Közlöny*, Nº 60, 1981).
- Decreto Nº 12 de el Presidente de la Oficina Nacional de Remuneración y Trabajo fijando los salarios mínimos, de 25 de octubre de 1987 (*Magyar Közlöny*), Nº 49, 1987).
- Ley de Seguridad Social Nº 2, de 22 de abril de 1975 (*Magyar Közlöny*, Nº 28, 1975), Sección 10(1), 15 y 36 y otras.

INDIA

DEFINICIONES

Legislación general.— Trabajador a domicilio. Un trabajador a domicilio se define como una persona a la que se le entregan artículos o materiales por encargo del empleador o mandante, para ser fabricados, limpiados, lavados, modificados, ornamentados, terminados, reparados, adaptados o procesados de otra forma, para la venta con las finalidades de la industria o negocio del empleador mandante, y el proceso es realizado en la casa del trabajador a domicilio o en otras instalaciones que no estén bajo el control y dirección del empleador mandante.

Ley de los Trabajadores de Cigarrillos y de Beedis.— Trabajador a domicilio. Un trabajador a domicilio se define como una persona directamente empleada o a través de una agencia, retribuido o no, en cualquier establecimiento para hacer cualquier trabajo especializado o no especializado, manual o de oficina, e incluye cualquier trabajador que recibe materias primas de cualquier empleador o con-

tratista para ser transformadas en beedis o cigarrillos o en ambas cosas, en el domicilio.

REMUNERACION

Legislación general.— Salario mínimo. La legislación sobre el salario mínimo es aplicada a los empleadores con empleo programado; los trabajadores a domicilio están específicamente incluidos*. El gobierno provincial debe fijar la tarifa mínima de los salarios para el trabajo a destajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

Legislación general. Los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de la Ley que regula el empleo del trabajo a contrata.

Seguridad social. Solamente los trabajadores de la factoría están incluidos en la Ley de la Seguridad Estatal.

Ley de los Trabajadores de Cigarrillos y de Beedis.— Horas de trabajo. Los trabajadores a domicilio están excluidos de las normas relativas a las horas de trabajo y a las horas extraordinarias.

Permiso retribuido. Los trabajadores a domicilio tienen los mismos derechos en relación al permiso anual que los otros trabajadores en la empresa. Un trabajador a domicilio recibirá un pago por los días de fiesta oficiales, a un precio igual al promedio diario de sus ingresos totales a jornada completa, por los días en los que ha trabajado durante la semana inmediatamente anterior al día de fiesta, excluyendo cualquier ingreso por horas extraordinarias y pluses, pero incluyendo las gratificaciones por inflación y otras gratificaciones.

Seguridad e higiene. Se ha creado un Fondo de Bienestar del Beedi para todos los trabajadores del Beedi, incluyendo a los trabajadores a domicilio, para mejorar la salud e higiene públicas, la prevención de enfermedades y la mejora de instalaciones médicas, alojamiento, nutrición y otras condiciones de vida.

Fuentes

- Ley de Trabajo a Contrata (Normas y Abolición), Ley Nº 37, de 5 de septiembre 1970 (*The Gazette of India*, 1970), sección 2(1)(i)(c). *Legislative Series* 1970-Ind.1.

* Sin embargo, el programa es una lista de actividades industriales principalmente en establecimientos, y de actividades en la agricultura.

- Ley de los Trabajadores del Cigarrillo y del Beedi (Condiciones de Empleo), Ley N° 32, de 30 de noviembre de 1966 (*The Gazette of India*, 30 de noviembre de 1966), Secciones 1-3, 17, 18, 21, 26-27.
- Ley N° 11 para proveer las tarifas mínimas de salarios en ciertos empleos, de 15 de marzo de 1948 (*The Gazette of India*, Extraordinario parte IV, 15 de marzo de 1948, páginas 37-47, Sección 2 (i). *Legislative Series* 1948-Ind.2.
- Ley N° 34 para proporcionar ciertas prestaciones a los empleados en caso de enfermedad, y lesiones de empleo y para hacer disposiciones relativas a ciertas otras materias relacionadas, de 19 de abril de 1948 (*The Gazette of India*, 19 de abril de 1948), Sección 38.
- Ley N° 62 para proporcionar la financiación de medidas para promover el bienestar de las personas ocupadas en los establecimientos del Beedi, de 10 de abril de 1976, (*The Gazette of India*, 19 de abril de 1976, página 23), Secciones 2 y 4.

ITALIA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio, se define como cualquier persona que, subordinada a otra persona por remuneración, hace un trabajo en su propia casa o en unas instalaciones habilitadas con esta finalidad, aun con la ayuda de miembros de su familia que están viviendo con, y bajo dependencia de la persona (y con la excepción de cualquier empleado o aprendiz asalariado), por cuenta de uno o más empleadores, utilizando materias primas o suministros y herramientas aportados por ella misma o por el empleador, posiblemente a través de terceras personas. Se presume que una persona hace trabajo a domicilio con subordinación a otra persona cuando está obligada a cumplir las instrucciones del empleador relativas al proceso de trabajo, su naturaleza y requisitos, en la fabricación parcial o total o la terminación de productos en relación con la actividad del empleador. Sin embargo, el término trabajador a domicilio no incluye a cualquier persona que haga trabajo en las condiciones anteriormente especificadas, en las instalaciones que pertenezcan al empleador, aun en el caso de que pague al empleador alguna compensación por el uso de dichas instalaciones o del equipo instalado en las mismas.

REMUNERACION. Los convenios colectivos a nivel sectorial pueden determinar los salarios de los trabajadores a domicilio en ese sector. En ausencia de salarios por trabajo a domicilio en los convenios colectivos, los salarios se determinan por los Consejos Regionales (ver *Comités de Trabajo a Domicilio*). Donde

no se han fijado las tarifas por pieza y las gratificaciones suplementarias dentro de un período apropiado, el director de la oficina regional de trabajo las establecerá por orden, según la calidad del trabajo requerido, y sobre la base de la remuneración horaria fijada para un trabajo similar en los convenios colectivos. Dicha orden es obligatoria para el empleador.

Reintegro de gastos. Los convenios colectivos y los Consejos Regionales, fijan el porcentaje de suplemento salarial a pagar al trabajador a domicilio por el uso de máquinas, instalaciones, energía y suministros, y la cuantía de cualquier suplemento pagable por trabajar en días de fiestas oficiales, por el permiso anual, por horas extraordinarias y pluses de navidad.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan en el contrato de empleo y/o convenio colectivo. Si no hay convenio colectivo aplicable, la legislación de trabajo general es aplicable a los trabajadores a domicilio en relación con la terminación del empleo.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están incluidos en las disposiciones que regulan a las personas empleadas en relación con la seguridad social y las gratificaciones familiares. Las disposiciones relativas a las gratificaciones por el coste de vida no se aplican.

Seguridad e higiene. Está prohibida la realización de trabajo a domicilio en actividades que impliquen el uso de sustancias que son nocivas o que ponen en peligro la salud o seguridad del trabajador y su familia.

DISPOSICIONES ESPECIALES. Las empresas implicadas en programas que supongan cambios en la estructura o en la organización, o en programas de conversión que impliquen despidos o suspensiones, no están autorizadas a proporcionar trabajo a domicilio durante un período de un año después del último despido o reinstalación.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* Todos los empleadores que proporcionen trabajo a domicilio deben conservar un registro que contenga los nombres y direcciones de las personas empleadas, el tipo y cantidad de trabajo y el salario. El registro debe ser aprobado por el inspector provincial de trabajo, y se conserva en la oficina de empleo provincial. El empleador debe estar registrado en todas las provincias donde proporciona trabajo a domicilio. Puede rechazarse una solicitud de anotación en el registro, donde se demuestre que la solicitud del permiso de trabajo a domicilio ha sido realizada después de la venta, alquiler o transferencia de máquinas y equipos que han sido trasladados de las

instalaciones de una empresa que hace la solicitud, donde la empresa pretende continuar la producción en talleres con sus propios empleados. Pueden hacerse reclamaciones contra el registro o la cancelación del registro de empleados en trabajo a domicilio o trabajadores a domicilio, dentro de los 30 días de la notificación de la resolución, dirigiendo estas reclamaciones al Consejo Regional. Las partes interesadas son informadas de las decisiones del Consejo dentro de los 60 días siguientes a la fecha de reclamación.

Libro de Trabajo. El trabajador a domicilio debe recibir un libro de trabajo y un libro de registro especial del empleador, conteniendo cierta información, firmados por el empleador y el trabajador a domicilio, cuando el trabajo se reparta o se entregue.

SUPERVISION E INSPECCION. *Junta Central de Trabajo a domicilio.* La Junta Central de Trabajo a Domicilio se compone del Director General de Empleo, Director General de Relaciones Laborales, dos representantes de los empresarios, dos representantes de los trabajadores artesanos, y seis representantes de los trabajadores nombrados por las organizaciones sindicales que pertenezcan al Consejo Nacional de Trabajo y Economía. La Junta es nombrada por orden del Ministro de Trabajo y Bienestar Social, que es el presidente. La Junta es responsable de la coordinación a nivel nacional de las actividades de supervisión de las Juntas Provinciales, en relación con el control e investigación de las condiciones bajo las que se hace el trabajo a domicilio. El 31 de diciembre de cada año, la Junta prepara un informe general sobre el desarrollo en el campo de trabajo a domicilio, indicando los aspectos que necesitan ser considerados, y las posibles acciones.

Juntas Regionales. Las Juntas Regionales se establecen en cada oficina regional de empleo, y están compuestas por el director de la Inspección Regional de Trabajo, dos representantes de los empresarios, dos representantes de los trabajadores artesanos, seis representantes de los trabajadores nombrados por la organización sindical apropiada perteneciente al Consejo Nacional de Trabajo y Economía, teniéndose en cuenta asegurar una representación adecuada dentro de la región, y representantes regionales elegidos por el consejo regional, con representación adecuada de la minoría. Las juntas regionales tienen competencia para tratar las reclamaciones contra el registro y la cancelación del registro de empleadores o trabajadores a domicilio.

Juntas Locales. Las Juntas Locales se establecen en las oficinas locales de la oficina de empleo provincial, cuando las organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores así lo solicitan. Las Juntas Locales constan de dos representantes de los empresarios, dos representantes de los trabajadores artesa-

nos, y cinco representantes nombrados por las organizaciones sindicales adecuadas que pertenecen al Consejo Nacional de Trabajo y Economía, el alcalde o su representante. Las Juntas Locales, a propia iniciativa, proponen el registro de empleadores que proporcionan trabajo a domicilio, y se encargan de los litigios relativos al registro (ver *Registro e informes*).

Juntas Centrales para la supervisión del trabajo a domicilio. La Junta Central para la supervisión del trabajo a domicilio, en cada provincia, se compone del Director de la Inspección Provincial del Trabajo o su representante, dos representantes de los empleadores, dos representantes de los trabajadores artesanos; cinco representantes de los trabajadores nombrado por las organizaciones sindicales adecuadas que pertenezcan al Consejo Nacional de Trabajo y Economía; dos representantes de las autoridades provinciales elegidas por el consejo provincial, con adecuada representación de la minoría. Las Juntas son convocadas por el director de la Oficina de Trabajo provincial, que es el presidente. La junta es responsable de: (a) mantener el registro de los trabajadores a domicilio al día y proceder, a petición u orden del director de la oficina provincial de empleo y trabajo o del director de la Inspección Provincial de Trabajo, a registrar los nombres de los empleadores, que no se registran como empleadores de trabajo a domicilio; (b) supervisar y examinar las condiciones en que se hace el trabajo a domicilio, y proponer las medidas que consideren adecuadas a la oficina competente de trabajo o a la Inspección.

Inspección de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social es responsable del cumplimiento de la Ley sobre trabajo a domicilio, a través de los inspectores de trabajo de acuerdo a las disposiciones legales.

Sanciones. Pueden imponerse multas por las infracciones a la Ley de Trabajo a domicilio.

Fuentes

- Ley N° 877 para publicar nuevas normas de regulación del trabajo a domicilio, de 18 de diciembre de 1973 (*Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, N° 5, 3 de enero de 1974, página 98). *Legislative Series* 1973-It. 2.
- Ley N° 604 para publicar normas sobre el despido de los empleados individuales, de 15 de julio de 1966 (*Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, N° 195, 6 de agosto 1966, página 3986), Artículo 3.
- Ley N° 297 para regular la terminación de empleo y materias sobre pensiones, de 29 de mayo de 1982 (*Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana*, N° 147, 31 de mayo de 1982, página 3952), Artículo. 3.

JAPON

DEFINICIONES *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que, principalmente con la finalidad de obtener una remuneración, se compromete, con la única ayuda de sus parientes o familiares que viven con él a fabricar o preparar, etc., productos entregados a él por una persona que fábrica y elabora y/o vende dichos productos o subcontrata dicho trabajo o dirige una actividad similar como negocio propio.

Ayudante. Un ayudante de un trabajador a domicilio se define como un pariente que vive juntamente con el trabajador a domicilio, y que le ayuda en la realización del trabajo a domicilio.

Trabajo a domicilio. Un contrato de trabajo a domicilio se define como un contrato para suministrar a otras personas productos, ya sean piezas, componentes o accesorios, o materias primas y confiarles a ellos la fabricación, elaboración, transformación, reparación, limpieza, clasificación, o desmontaje de los productos suministrados; o para vender productos a otros y prometerle comprar los productos que fabrique o elabore utilizando dichos productos ya sean materias primas, piezas, componentes o accesorios. El trabajo a domicilio debe entregarse al trabajador a domicilio en las instalaciones donde el trabajo en casa se hace, excepto cuando el trabajador a domicilio afectado propone otro lugar.

Empleador. Un empleador de trabajadores a domicilio se define como una persona que fabrica, elabora y/o vende productos o subcontrata dicho trabajo o lleva a cabo una actividad similar como negocio propio, y que encarga los productos que comercializa (incluyendo productos semielaborados o piezas, componentes o accesorios de productos o las materias primas correspondientes) a trabajadores a domicilio industriales para su fabricación o elaboración, etc.

REMUNERACION. *Definición de los salarios.* Es la remuneración que el empleador paga al trabajador a domicilio por la fabricación o elaboración, etc., de productos entregados al trabajador a domicilio; o la diferencia entre el precio que paga un trabajador a domicilio al empleador para obtener productos del empleador, y el precio al que el empleador recompra del trabajador a domicilio los productos fabricados o elaborados.

Salarios mínimos. En los casos donde el Ministro de Trabajo o el Director de la Oficina Prefectural de Normas de Trabajo creen necesario mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio empleados en las categorías de salarios más bajos de un trabajo específico en un área específica, proveerán que se fije una tarifa salarial mínima, a tener en cuenta por los empleados y trabajadores a domicilio afectados. Cuando se haga esto, se debe tener en

cuenta su relación con las tarifas salariales mínimas fijadas en la Ley de Salario Mínimo a pagar a trabajadores ocupados en idéntico o similar trabajo en la misma área, o con los salarios realmente pagados a los trabajadores ocupados en idéntico o similar trabajo en la misma área donde no se hayan fijado las tarifas del salario mínimo. Las tarifas del salario mínimo para el trabajo a domicilio se deben fijar en relación con el trabajo realmente realizado. El Ministro de Trabajo o el Director de la Oficina Prefectural de Normas Laborales pueden revisar o cancelar las tarifas del salario mínimo aplicables a trabajadores a domicilio, siguiendo el procedimiento observado para fijar los salarios mínimos. Un empleador no debe pagar una cantidad inferior a las tarifas del salario mínimo a los trabajadores a domicilio a los que se aplican las tarifas de salario mínimo.

En los casos donde el Consejo Prefectural de Trabajo a Domicilio examina y discute las propuestas para la fijación, revisión o cancelación de las tarifas del salario mínimo, debe consultarse a los trabajadores a domicilio y empleadores afectados.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. El Ministro de Trabajo o el Director de Oficina Prefectural de Normas Laborales deben publicar los términos de toda decisión relativa a las tarifas del salario mínimo de los trabajadores a domicilio.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las condiciones de trabajo prescritas en la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio son normas mínimas. Ni los empleadores ni los trabajadores a domicilio pueden proponer o aceptar condiciones de trabajo inferiores.

Horas de trabajo. El empleador y el trabajador a domicilio deben procurar evitar repartir o tomar trabajo de tal manera que se precisen horas más largas que las horas ordinarias de trabajo que son generalmente normales entre los trabajadores que hacen el mismo o similar trabajo en la vecindad del lugar de residencia del trabajador a domicilio. El Director de la Oficina Prefectural de Normas Laborales, puede recomendar a los empleadores y trabajadores a domicilio, que operan dentro de su jurisdicción, que tomen las medidas necesarias para reducir las horas de trabajo.

Despido. Un empleador que ha proporcionado trabajo a domicilio a un trabajador a domicilio durante un periodo ininterrumpido de más de seis meses, debe preavisar inmediatamente al trabajador si desea extinguir el contrato.

Seguridad Higiene. Los empleadores deben tomar las medidas necesarias relativas a seguridad e higiene y prevención de accidentes industriales, en todos los casos donde prestan, o transfieren o suministran máquinas, herramientas u otro equipo, materias primas u otros productos, a los trabajadores a domicilio. Los

trabajadores a domicilio deben tomar las medidas necesarias para la prevención de accidentes y reducción de los riesgos y peligros que pueden ser causados por la maquinaria, herramientas o equipos, materias primas u otros productos, gases, vapor, polvo y cosas similares. Los ayudantes de los trabajadores a domicilio también deben observar las disposiciones para la prevención de accidentes y la reducción de riesgos o peligros.

Cuando los empleadores o trabajadores a domicilio no adoptan las medidas preventivas necesarias relativas a seguridad e higiene, el Director de la Oficina Prefectural de Normas Laborales o el Jefe de la Inspección de Trabajo competente, están facultados para prohibir al empleador o trabajador a domicilio afectados distribuir o tomar trabajo a domicilio peligroso, para publicar una orden de suspensión (ya sea absoluta o condicional) prohibiendo el uso de maquinarias o herramientas u otro equipo, materias primas o productos, y para obligar a las partes afectadas a tomar cualquier otra acción necesaria.

REGISTRO E INFORME. *Registro e informe.* Se exige a los empleadores que informen al Director de la Oficina Prefectural de Normas Laborales competente sobre las siguientes materias: el número de trabajadores a domicilio que han celebrado contrato con ellos, la naturaleza y cantidad de trabajo repartido, y otros hechos relevantes. El Ministro de Trabajo, el Director de cualquier Oficina Prefectural de Normas Laborales, el Jefe de Inspección de Trabajo, o cualquier inspector de trabajo pueden ordenar a cualquier empleador o trabajador a domicilio implicado que proporcionen información relativa a los salarios y a otras cuestiones relacionadas. Todo empleador debe mantener en sus oficinas ciertos registros, libros y otros documentos que contengan los nombres de los trabajadores a domicilio, detalles de los salarios pagados y de otras materias relacionadas.

Libro de trabajo. Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores a domicilio un libro de trabajo a domicilio de acuerdo al modelo prescrito. Cada vez que se reparte trabajo o se hace un pago, el empleador debe anotar la información sobre la naturaleza del trabajo entregado, la tarifa salarial del trabajo por pieza, la fecha del pago de salarios, cantidad de productos implicados, cuantía de los salarios pagados, y cualquier otras materias prescritas. Si el trabajador a domicilio no ha recibido un libro de trabajo a domicilio puede presentar una reclamación a cualquier inspector de trabajo. Es ilegal por parte del empleador discriminar a los trabajadores a domicilio que presentan dicha reclamación.

SUPERVISION E INSPECCION. *Comités de trabajo a domicilio.* Se dicta una disposición para el establecimiento de un Consejo Central de Trabajo a Domici-

lio dentro del Ministerio de Trabajo, por los Consejos Prefecturales de Trabajo a Domicilio dentro de ciertas Oficinas Prefecturales de Normas Laborales, y por comités de trabajo a domicilio especiales donde no hay Consejos Prefecturales de Trabajo a Domicilio, para examinar y discutir cuestiones relativas al trabajo a domicilio.

Composición. El Consejo Central de Trabajo a Domicilio, los Consejos Prefecturales de Trabajo a Domicilio, y los comités especiales de trabajo a domicilio están compuesto de igual número de miembros representando a los trabajadores a domicilio, empleadores y al interés público.

Competencias. Además de realizar las funciones previstas en la Ley de Trabajo a Domicilio Industrial, el Consejo Central de Trabajo a Domicilio y los Consejos Prefecturales de Trabajo a Domicilio, a petición del Ministro de Trabajo o del Director de la Oficina Prefectural de Normas Laborales, investigan o examinan otras materias, y hacen recomendaciones al Ministro o al Director sobre las acciones que consideran necesarias.

Inspección de trabajo. Donde se manifieste que es necesario para la aplicación de la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio, un inspector de trabajo está facultado para entrar en las instalaciones de negocios de cualquier empleador, o en el lugar de trabajo de cualquier trabajador a domicilio, y para inspeccionar los registros, libros, documentos, productos u otros objetos; interrogar a las partes implicadas; y recoger para análisis o examen las cantidades mínimas necesarias o muestras de productos de materias primas que pudieran poner en peligro al trabajador a domicilio y a sus ayudantes.

En los casos donde un empleador contravenga o no observe cualquier disposición de la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio, o cualquier orden de la Ley, un trabajador a domicilio o cualquiera de sus ayudantes tienen derecho a presentar una reclamación relativa a dicho acto u omisión, al Director de la Oficina Prefectural de Normas Laborales, al Jefe de la Inspección de Trabajo o a cualquier inspector de trabajo.

Sanciones. Se puede imponer una multa de hasta 5.000 yenes por las infracciones a la Ley de Trabajo a Domicilio. Por no cumplir la orden sobre salario mínimo, la multa puede ascender hasta 10.000 yenes. Una persona que rehúsa cumplir una orden que prohíba a un empleador proporcionar trabajo a domicilio, está expuesta a una condena de prisión que no supera los seis meses, o a una multa no superior a 5.000 yenes.

Fuentes

- Ley de trabajo a domicilio Industrial N° 60 de 16 de mayo de 1970 (*Kampoo, 1970*), posteriormente modificada por la Ley N° 45 de 1 de junio de 1985 (*Kampoo, 1985*). *Legislative Series* 1970-Jap.1.

MALTA

DEFINICIONES. *Trabajador a Domicilio.* Un trabajador a domicilio* se define como una persona a la que se le entregan artículos o materiales por otra persona para fabricarlos, limpiarlos, lavarlos, cambiarlos, ornamentarlos, terminarlos, repararlos o adaptarlos a la finalidad de la industria o del negocio de otra persona, donde el proceso se realiza en la casa del trabajador a domicilio o en otras instalaciones que no están bajo el control y la dirección de la otra persona. La definición de “empleados” de la legislación general de trabajo incluye a los trabajadores a domicilio.

REMUNERACION. *Determinación de los salarios.* Debe adoptarse una orden de regulación del salario para los empleados, incluyendo los trabajadores a domicilio.

Publicación de las tablas y escalas salariales. Debe exhibirse por el empleador en un lugar visible en el sitio del empleo (ya sea una fábrica, taller, oficina, club, hotel, lugar de diversión pública, tienda o garaje) una copia de toda orden que regule los salarios aplicables a sus empleados, redactada en Inglés y Maltés.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los trabajadores a domicilio disfrutan de los mismos términos y condiciones de empleo que otros empleados.

REGISTRO E INFORME. Los empleadores deben mantener un registro o registros de los trabajadores a domicilio empleados por ellos, que contenga: (a) el nombre, dirección, sexo y fecha de nacimiento del trabajador a domicilio; (b) la naturaleza del trabajo; (c) la tarifa del salario; (d) La cuantía total de los salarios pagados al trabajador a domicilio; (e) el lugar o lugares donde el empleado trabaja ordinariamente, si dicho lugar no está bajo el control y dirección del empleador; y (f) las horas de trabajo y los descansos diarios y semanales concedi-

* En MALTA, se utiliza el término “trabajador externo”.

dos a los empleados, en tanto en cuanto se exija por ley al empleador observar cualquiera de dichas condiciones de empleo.

Se exige a los empleadores dar o enviar al trabajador a domicilio una declaración firmada por el empleador en la que figure el nombre y la dirección del empleador y del trabajador a domicilio y la tarifa a pagar por el trabajo.

Fuentes

- Ley (Normas) de condiciones de Empleo N° 11 de 22 de marzo de 1952 (*Government Gazette*, 1951), posteriormente modificada por la Ley N° 7, de 29 de enero de 1986 (*Government Gazette*, Suplemento, N° 14.537, 29 de enero de 1986, páginas A31-A32), Secciones 2-3, 5-8, 14-15 y 24. *Legislative Series* 1952-Malta 1; 1969-Malta 1.

MEXICO

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que trabaja personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un empleador. El hecho de que trabaje simultáneamente para dos empleadores no supone para el trabajador la pérdida de su protección legal.

Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio se define como trabajo realizado habitualmente para un empleador en la casa del trabajador, o en un lugar libremente escogido por el trabajador, sin la supervisión inmediata o dirección de la persona que proporciona el trabajo. También se considera como trabajo a domicilio cualquier acuerdo por el que el empleador vende materias primas u otros objetos a un trabajador para que los transforme o trabaje en casa, y los revenda al mismo empleador; o cualquier otro acuerdo similar u operación.

Empleador. Un empleador de un trabajador a domicilio es cualquier persona que proporciona trabajo a domicilio, independientemente de que suministre o no las herramientas o materiales para el trabajo, e independientemente de la forma de remuneración. Las empresas que utilizan o venden los productos del trabajo a domicilio son consideradas como empleadores y no como tratantes. Si garantizan los contratos de trabajo para otra persona o empresa, son individual y conjuntamente responsables con las personas para las que se hace el trabajo o los servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores. El uso de intermediarios o tratantes está prohibido.

REMUNERACION. Los salarios pagados a los trabajadores a domicilio no deben ser inferiores a los pagados por trabajo similar en la empresa o establecimiento a los empleados que hacen el mismo trabajo.

Salario mínimo. El Consejo Nacional del Salario Mínimo compuesto por representantes del gobierno, del empleador y del trabajador, además de establecer el salario mínimo cada año para todos los trabajadores, tiene que fijar los salarios de trabajo mínimos para diversos tipos de trabajo a domicilio, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las siguientes circunstancias: (a) la naturaleza y calidad del trabajo; (b) el tiempo medio requerido para la terminación de los productos; (c) los salarios, suplementos salariales y otras prestaciones recibas por los trabajadores de establecimientos y empresas que fabrican los mismos o similares productos; y (d) los precios de mercado actuales de los productos fabricados por los trabajadores a domicilio.

Publicación de las tarifas y escalas salariales. Los empleadores están obligados a colocar las tarifas salariales en un lugar visible en las instalaciones donde se reparte o se recibe el trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo se regulan en el contrato de trabajo a domicilio, que debe ser por escrito.

El empleador debe: (a) proporcionar las materias primas y las herramientas para el trabajo en las fechas y en los momentos acordados; (b) aceptar el trabajo terminado en el momento establecido y pagar los salarios de la forma y en la fecha estipulada; (c) anotar en cada libro de trabajador (ver *Libro de Trabajo en Registro e Informe*), en el momento de recibir el trabajo, todas las pérdidas o deficiencias que hayan ocurrido (posteriormente no se puede hacer ninguna reclamación); (d) proporcionar a los inspectores y a los consejos de salario mínimo cualquier informe que se les pida. Las omisiones del empleador en el cumplimiento de las obligaciones mencionadas en (b) y (c) darán derecho al trabajador a domicilio a una compensación por el tiempo perdido.

Los trabajadores a domicilio (a) deben mostrar un razonable cuidado en el mantenimiento y conservación de los materiales y las herramientas que reciben del empleador; (b) deben fabricar los productos de acuerdo con las normas de calidad comunes y acordadas; (c) deben recibir y entregar el trabajo en los días y momentos acordados; (d) deben compensar a empleador por todas las pérdidas o deterioros imputables al trabajador en los materiales y herramientas recibidos. Esto no puede ser mayor del salario de un mes, y la deducción debe acordarse entre el trabajador y empleador, y en ningún caso puede superar el 30 por 100 de la cantidad en la que el salario supera al salario mínimo.

Permiso retribuido. Los trabajadores a domicilio, como todos los trabajadores, tienen derecho a un día semanal de descanso obligatoriamente retribuido por cada semana trabajada. Tienen también derecho a un permiso anual en las mismas condiciones que otros trabajadores.

Estabilidad en el trabajo. Si el empleador deja de proporcionar trabajo a un trabajador a domicilio, éste tiene los mismos derechos que otros trabajadores para pedir a un consejo de conciliación y arbitraje la vuelta a su empleo o la compensación en la forma de tres meses de salario, a su elección. Si el empleador no aporta pruebas de los motivos de la terminación del trabajo en el juicio, el trabajador tiene además derecho (independientemente del tipo de acción entablada) al pago de sus salarios adeudados desde el día del despido hasta el día en que se realiza el laudo.

Seguridad Social. El plan obligatorio de seguridad social, incluye a todas las personas con una relación de empleo. El plan proporciona paga por enfermedad y pensiones.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Los empleadores que proporcionen trabajo a domicilio deben previamente estar registrados en el “registro de empleadores (trabajo a domicilio)”, que se conserva en la Inspección de Trabajo. Debe anotarse en el registro el nombre y la dirección del empleador para el que se hace el trabajo a domicilio, y cualquier otra información requerida por las normas pertinentes.

Registro e informe. El empleador está también obligado a mantener un registro de los trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección de Trabajo. Este registro debe estar permanentemente disponible para la inspección de la Inspección de Trabajo. El registro de los empleadores de los trabajadores a domicilio debe estar permanentemente a disposición de los consejos salariales para su inspección.

Libro de trabajo. El empleador tiene que proporcionar a los trabajadores a domicilio, sin cargo alguno, un “libro de trabajo” con las páginas numeradas, sellado y autorizado por la Inspección de Trabajo, conteniendo la información requerida.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* Los inspectores de trabajo tienen las siguientes facultades y obligaciones especiales en relación con el trabajo a domicilio: (a) asegurarse de si los empleadores están registrados en el “registro de empleadores”. Si no es así, el inspector debe ordenar dicho registro y advertir al infractor que, si no se realiza el registro dentro de un período que no supere los diez días, se impondrán las sanciones previstas en la ley; (b) com-

probar que el “registro de trabajo a domicilio” y el “libro de trabajo a domicilio” están adecuadamente puestos al día; (c) asegurarse de que la escala de salarios está colocada en un lugar visible en las instalaciones donde el trabajo se proporciona y se recoge; (d) asegurarse de que los salarios pagados están de acuerdo con los indicados con la escala indicada; (e) asegurarse de que los salarios pagados no son inferiores a los pagados en la empresa a los empleados que hacen trabajo similar; (f) inspeccionar las instalaciones donde se hace el trabajo para comprobar que se observan las normas sobre seguridad e higiene, (g) informar al Consejo Nacional del Salario Mínimo sobre las diferencias que puedan llegar a su conocimiento entre los salarios pagados y los pagados a otros trabajadores que hacen trabajo similar.

Sanciones. Los empleadores que violan las normas sobre trabajo a domicilio están sometidos a multas de 15 a 155 veces el salario mínimo diario actual en el área geográfica.

Fuentes

- Ley Federal de Trabajo de 2 de diciembre de 1969 (*Diario Oficial*, N° 26, 1 de abril de 1970, página 1; errata, ibidem., N° 51, 30 de abril de 1970, página 2, y N° 29, 5 de junio de 1970, página 16), posteriormente modificada por Decreto de 16 de diciembre de 1987 (*Diario Oficial*, N° 14, 21 de enero de 1988, páginas 19-25), Secciones 13, 48, 89, 110, 311-350, 554, 565, 570, 992 y 997. *Legislative Series* 1969-Mex.1; 1979-Mex.1.
- *Leyes y Códigos de México, Ley del Seguro Social* (Editorial Porrúa, de Ciudad de México 1978), páginas 10 y 11.

MARRUECOS

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Todas las personas que cumplen las condiciones siguientes son considerados como trabajadores a domicilio, sin considerar si existe una relación legal de subordinación entre ellos y sus empleadores, y si trabajan o no bajo la inmediata y regular supervisión del empleador, o si los locales donde trabajan, o las herramientas que utilizan son o no son de su propiedad, o si ellos mismos suministran o no los materiales accesorios: (a) la persona realiza, a cambio de una remuneración acordada, trabajo entregado a él directamente, o a través de un agente o intermediario, por cuenta de uno o más establecimientos artesanos, comerciales o industriales de cualquier clase, ya sean públicos o privados, religiosos o legales (incluyendo los de formación profesional o de carácter benéfico), (b) no tiene otra ayuda distinta de los servicios no retri-

buidos de un ayudante, o de su esposa o hijos menores de 16 años. Un trabajador a domicilio no deja de ser considerado como tal sí, además de su trabajo, suministra parte o la totalidad de las materias primas, si se le venden los materiales por una persona que proporciona trabajo, quien a continuación compra el artículo fabricado, o por un suministrador determinado por la persona que proporciona el trabajo, con el que se le exige comerciar.

REMUNERACION. *Determinación de los salarios.* Están definidos los salarios para las siguientes categorías de trabajo a domicilio: vestido, ropa interior, zapatos, sombreros, correas, corbatas, lencería, bordados, encajes, plumajes y flores artificiales y equipamiento militar.

Salario mínimo. Los salarios mínimos para los trabajadores a domicilio se determinan por los comités salariales regionales, y deben equivaler a los salarios de los trabajadores regulares en la misma región que hacen el mismo tipo de trabajo. En ausencia del mismo tipo de trabajo, el salario mínimo equivale al salario mínimo de los trabajadores regulares que hacen trabajo semejante en la región, o en otra región similar. El salario mínimo se revisa cada tres años, pero si las circunstancias lo exigen, los jefes de las regiones y territorios pueden pedir unas revisiones más frecuentes.

Reintegración de los gastos. Los trabajadores a domicilio son reintegrados por los gastos necesarios para la realización del trabajo.

Publicación de las tablas y escalas salariales. Los salarios mínimos para los trabajadores a domicilio, establecidos por los comités salariales regionales, son publicados por los jefes de región.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Seguridad e higiene.* Los trabajadores a domicilio están explícitamente incluidos en las normas relativas a seguridad e higiene y compensación por lesiones en el trabajo.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todo empleador, comisionista o intermediario que emplee trabajadores a domicilio debe notificarlo a la Inspección de Trabajo.

Registros e informe. Todo empleador, comisionista o intermediario debe mantener un registro en el que se indiquen los nombres y direcciones de todos los trabajadores a domicilio empleados.

Libro de trabajo. Cuando se proporcione trabajo a un trabajador a domicilio, se le debe entregar un libro que contenga la siguiente información: la naturaleza y cantidad de trabajo, la fecha en la que se proporciona el trabajo, los salarios a pagar y el valor de los suministros adquiridos por el trabajador a domicilio.

Cuando se termine el trabajo, debe anotarse la siguiente información: los salarios recibidos, la cuantía de los gastos fortuitos, y el salario neto pagado después de las deducciones de los gastos.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* La inspección de trabajo es responsable de la aplicación del Decreto relativo a la determinación de los salarios de los trabajadores que hacen trabajo a domicilio.

Sanciones. Se imponen multas por las contravenciones de las disposiciones sobre trabajo a domicilio, y por las infracciones repetidas.

Fuentes

- Decreto relativo a la determinación de salarios de trabajadores que hacen trabajo a domicilio de 20 de diciembre de 1939, posteriormente modificado al 6 de febrero de 1940 (*Bulletin oficial*, N° 1.428, 8 de marzo de 1940, página 250).
- Decreto para regular el empleo de 2 de julio de 1947 (*Bulletin oficial*, N° 1.825, 17 de octubre de 1947, página 10.128), Secciones 2, 8 y 14. *Legislative Series* 1947-Mor.1.

PAISES BAJOS

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que hace trabajo a domicilio.

Ayudantes. Un trabajador ayudante se define como cualquier persona que hace trabajo a domicilio para un trabajador a domicilio o ayuda a dicho trabajador a realizar el trabajo a domicilio, obtenga o no una remuneración.

Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio se define como aquellas operaciones especificadas por las normas administrativas públicas que consisten en la fabricación, modificación, reparación, ornamentación, terminación o en cualquier tipo de adaptación, para venta o uso de artículos o materiales, o en la transformación de materiales con estos fines para una empresa en lugares libres o bajo techado que no forman parte de la empresa, en los supuestos que dichos artículos o materiales después que han sido transformados como anteriormente se ha especificado, son normalmente vendidos en la empresa, con o sin una transformación ulterior, o normalmente entregados previo pago por las operaciones que han experimentado; y que las operaciones no se realizan en lugares que forman parte de otra empresa que tiene como mínimo cinco personas de 18 años o mayores, además del director o gerente. Veinticuatro operaciones se considera que constituyen trabajo a domicilio, por ejemplo: pegado con cola de artículos de

goma, clasificación y envasado de artículos de celuloide; transformación, clasificación y empaquetado de fundas preservativas; fabricación, reparación y terminación de ropa interior y vestido, incluyendo zapatos y sombreros; fabricación, reparación y terminación de artículos caseros, tales como sábanas, almohadas, servilletas y cosas similares; fabricación y terminación de pantallas de lámparas y armazones de dichas pantallas; cosido de zapatos, cosido de botones en cartulinas o cualquier otro método de fijación de botones; planchado y plegado de vestidos; lavado de ropa sucia; tratamiento de ropa vieja y artículos de desecho; lavado de fruta y clasificación de plantas leguminosas y semillas de café; anudado de redes de pescador; fabricación y terminación (incluyendo pinturas) de loza y cerámica; tratamiento, transformación y envasado de explosivos y de materiales que contengan explosivos, que son utilizados para la ignición de los explosivos, tales como petardos, toda clase de fuegos artificiales, cerillas y cartuchos; tratamiento, transformación y envasado de productos médicos.

Empleador. Un empleador de trabajadores a domicilio se define como el jefe, director o gerente de una empresa, así como el tratante que actúa en su nombre, que hace pedido de trabajos definidos como trabajo a domicilio, que ha entregado artículos o materiales con la finalidad de la realización de estos trabajos, o que compra artículos o materiales con los que se realizan estos trabajos.

REMUNERACION. *Determinación de los salarios.* Los salarios para los trabajadores a domicilio pueden fijarse en los convenios colectivos.

Salario mínimo. El Ministro de Trabajo puede decidir, cuando sea de la opinión de que los salarios u otra remuneración pagada por el trabajo a domicilio son particularmente bajos, y que no es posible mejorarlos suficientemente mediante la conclusión de convenios colectivos, que en todas o en ciertas comunidades no deben realizarse ciertas clases de trabajo a domicilio distintas de las que son conformes a las escalas salariales, para lo cual se presenta un informe por el comité competente local o central de trabajo a domicilio. El informe debe tener en cuenta las escalas salariales de los convenios colectivos en vigor en la industria afectada. Antes de que se presente un informe, las personas implicadas tienen la oportunidad de presentar sus objeciones y deseos, mediante la publicación de un informe preliminar (ver *Comités de trabajo a domicilio en Supervisión e inspección*). Estas escalas salariales son salarios mínimos y pueden referirse a las tarifas por piezas, tarifas por tiempo, piezas de artículos y materiales, pluses, deducciones, suplementos y compensación, y pueden ser relativas a los pagos a hacer por un trabajo a domicilio a los trabajadores ayudantes que no son miembros de su familia.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. Las escalas salariales realizadas por el Ministro de Trabajo deben publicarse en el boletín oficial (*Staatscourant*) y entran en vigor a los 13 días de su publicación. Debe colocarse una lista de los salarios en un lugar visible en todos los sitios donde los artículos o materiales se reparten, o se reciben o se compran, o donde se deben pagar los salarios a los trabajadores a domicilio o donde los productos suministrados por los trabajadores a domicilio se pagan, de tal forma que todas las personas que van a recibir o entregar trabajos puedan tomar notas de la misma. La lista debe especificar todos los artículos o materiales con los que se hace el trabajo a domicilio, mostrando para cada uno de ellos la cuantía a pagar al trabajador a domicilio por cada unidad entregada, o los salarios a tarifa por tiempo, y las cantidades a deducirse y las razones para las deducciones.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los trabajadores a domicilio que se supone que están obligados por un contrato de empleo, deben trabajar como mínimo un tercio de las horas de trabajo normales con objeto de estar habilitados para la protección (salario mínimo y permiso anual retribuido).

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio y sus ayudantes, que hacen el trabajo personalmente sobre una base regular durante un mínimo de un mes y ganan como mínimo el 40 por 100 del salario mínimo, recibirán la paga por enfermedad y las prestaciones de desempleo en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Deben publicarse normas administrativas públicas para prohibir las operaciones, o para permitir las solamente si se hacen en condiciones especificadas, donde supongan un peligro para la salud, moralidad o la vida de personas que normalmente están presentes en los lugares que no forman parte de una empresa para la que se hacen las operaciones, en edificios que en su totalidad o en parte son al mismo tiempo utilizados como domicilio, en habitaciones que son utilizadas para dormir, comer o cocinar, o como salas de estar o para otras ocupaciones caseras. El decreto de trabajo a domicilio exige suficiente iluminación natural y artificial (las ventanas deben tener una superficie total de al menos una décima parte de la superficie total del suelo; no se permite la luz artificial entre las 09:00 y las 15:00, excepto en malas condiciones atmosféricas) y calefacción (en malas condiciones atmosféricas la temperatura debe superar los 10°C).

REGISTRO E INFORMES. *Registro de los trabajadores a domicilio.* Los empleadores deben mantener un registro de los trabajadores a domicilio indicando los nombres y direcciones de todos sus trabajadores a domicilio y las direcciones

de los lugares de trabajo, y también el nombre, sexo y fecha de nacimiento de cada uno de sus trabajadores ayudantes.

Registro de salarios. Los empleadores deben mantener un registro que contenga las sumas recibidas por cada trabajador a domicilio, con la fecha de pago y la naturaleza y cantidad del trabajo a domicilio realizado.

Libro de salarios. Los trabajadores a domicilio deben mantener un libro de salarios en el que figure el nombre y la dirección del trabajador a domicilio y el nombre, sexo y fecha de nacimiento de cada uno de sus ayudantes, aun en el caso de que sean miembros de su familia. Debe incluirse la siguiente información en el libro de salarios: la naturaleza y cantidad de los artículos o materiales entregados para su transformación, o recibidos o adquiridos, el salario o precio de compra que se pagará o se ha pagado por ellos, y la fecha en la que los artículos o materiales son entregados o recibidos. El libro de salarios debe ser fechado, firmado y entregado por o en nombre del Alcalde de la comunidad en la que reside el trabajador a domicilio. El empleador debe asegurarse de que no se entregue trabajo para su empresa, ni se reciben o se adquieren materiales o artículos después de haber sido transformados de un trabajador a domicilio que no tiene el libro de salarios.

SUPERVISION E INSPECCION. *Comités de trabajo a domicilio.* El Ministro de Trabajo puede establecer comités de trabajo a domicilio centrales o locales para una rama o ramas de la industria, después de consultar con las asociaciones industriales más representativas de los empleadores y trabajadores en las ramas de la industria afectada.

Composición. Cada comité de trabajo a domicilio central o local se compone de un máximo de 8 miembros (fijándose el número por el Ministro de Trabajo) estando representadas las organizaciones empresariales y de trabajadores sobre una base igualitaria. Los miembros de cada grupo eligen a sus propios representantes, que deben a su vez actuar como presidentes, por un período que se fija por el comité.

Responsabilidades. El comité local de trabajo a domicilio debe establecer las escalas salariales para las ramas de la industria en las comunidades para las que se ha establecido, y hacer recomendaciones, o expresar opiniones sobre las materias relativas al trabajo a domicilio, al Ministerio de Trabajo, al Jefe de Distrito de los Comités de Trabajo o a los comités centrales de trabajo a domicilio. Las obligaciones de los comités centrales de trabajo a domicilio son similares a los de nivel nacional. Es también obligación suya promover la conclusión de convenios colectivos en las ramas de la industria para las que se han establecido. Todas las

materias relativas a la composición y facultades de los Comités locales y centrales de trabajo a domicilio se determinan en el Decreto de Trabajo a Domicilio.

Inspección de trabajo. Los empleadores están obligados a poner a disposición de las autoridades responsables los registros de trabajadores a domicilio y los registros salariales, a petición de las mismas.

Sanciones. Los que infrinjan la Ley de trabajo a domicilio están sujetos a una multa que no supera los 100 florines, o a un arresto inferior a un mes. Si la infracción es relativa a la no observancia de las escalas salariales, la multa puede superar los 100 florines, pero no ser superior a tres veces la cantidad que se ha dejado de pagar al trabajador a domicilio, o al ayudante del trabajador a domicilio.

Fuentes

- Ley para regular el trabajo a domicilio, de 17 de noviembre de 1933 (*Staatsblad*, N° 597, 1933).
- Decreto estableciendo normas administrativas públicas de acuerdo a los Artículos 1, 3 y 8 de la Ley para regular el trabajo a domicilio (Decreto de Trabajo a Domicilio 1936) de 6 de mayo de 1936, posteriormente modificado por un Decreto, de 10 de enero de 1964 (*Staatsblad*, N° 16, 1964). *Legislative Series* 1933-Neth.5.
- Ley de Gratificación de Permiso Mínimo y Salario Mínimo de 27 de noviembre de 1968 (*Staatsblad*, N° 657, 1968), posteriormente modificada por la Ley 20 de junio de 1974 (*Staatsblad*, N° 350, 1974), Secciones 3 (b) y 15 (1). *Legislative Series* 1968-Neth.1.
- Decreto para dictar normas de acuerdo a la Sección 5 de la Ley de seguro de Incapacidad de 18 de febrero de 1966, Sección 5 de la Ley de Enfermedad de 5 de junio de 1913, y Sección 5 de la Ley de Desempleo de 9 de septiembre de 1949, para definir los casos en los que se supone que el trabajo constituye una relación de empleo, de 14 de diciembre de 1973 (*Staatsblad*, N° 628, 1973). *Legislative Series* 1966-Neth.2; 1967-Neth.1 (refundición); 1967-Neth.2 (refundición).

NICARAGUA

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como trabajo realizado por el empleado en su propia casa, en un taller familiar o en un lugar libremente elegido por él, por cuenta de un empleador, pero sin la dirección inmediata o supervisión del empleador. El trabajo realizado en lugares

que, a pesar de que se utilicen como domicilio por los trabajadores, comunican directamente o indirectamente con la empresa del empleador, o forman parte de dicha empresa, no se considerará como trabajo a domicilio.

REMUNERACION. Si un trabajador a domicilio entrega trabajo defectuoso o materiales deteriorados, el empleador puede detraer no más de una cuarta parte del salario semanal, para asegurarse de la compensación, a la espera de la conclusión del proceso del tribunal de trabajo establecido con la finalidad de examinar y valorar la culpabilidad.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las condiciones y término del empleo se regulan entre las partes.

Seguridad social. La seguridad social es obligatoria para todas las personas que están ligadas a otra persona por una relación de empleo.

REGISTRO E INFORMES. *Formalidades.* Todo empleador que proporciona trabajo con fines comerciales, debe estar inscrito en el registro que lleva la Inspección de Trabajo.

Libro de trabajo. Un libro de trabajo proporcionado a los trabajadores a domicilio por el empleador contiene información relativa al trabajo, el lugar de pago y el salario por trabajo o por tarea, tal como se acuerda entre las partes, y los materiales suministrados.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* Los inspectores de trabajo deben verificar si los empleadores que proporcionan trabajos a los trabajadores a domicilio están inscritos en la Inspección de Trabajo, mantienen el registro de operaciones con el trabajador a domicilio, proporcionan al trabajador a domicilio el libro de trabajo y cumplen otras disposiciones relativas a los trabajadores a domicilio.

Fuentes

- Decreto N° 336 para promulgar el Código de Trabajo de 12 de enero de 1946, posteriormente modificado por el Decreto N° 39, de 14 de abril de 1969 (*La Gaceta*, N° 81, 15 de abril de 1969, página 1.053), Secciones 82, 141-146, y 343-344. *Legislative Series* 1946-Nic.1; 1962-Nic.1; 1969-Nic.1.
- Decreto N° 974 (Ley de Seguridad Social de 1981), de 21 de febrero de 1981, citado por el Ministerio de Trabajo en una carta a la OIT, de 20 de noviembre de 1986.

- Decreto N° 975 respecto a la seguridad social, Sección 1 (b), citado por el Ministerio de Trabajo en una carta a la OIT, de 20 de noviembre de 1986.
- Normas para los inspectores de trabajo, Sección 2 (XV), citada por el Ministerio de Trabajo en una carta a la OIT, 20 de noviembre de 1986.

NORUEGA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que hace trabajo industrial por remuneración para un empleador o tratante, en su casa o en algún otro lugar donde el empleador no hace supervisión de la organización del trabajo, o en el taller del tratante.

Trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio se define como trabajo industrial realizado por remuneración por el trabajador en su propia casa o en algún otro lugar donde el empleador no hace supervisión. Además, el Consejo de Trabajo a Domicilio decide si una operación o trabajo están incluidos en la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio.

Tratante. Un tratante se define como una persona que toma trabajo de un empleador, y contrata con los trabajadores a domicilio su realización.

REMUNERACION. El salario y las gratificaciones para los trabajadores a domicilio se regulan entre las partes y/o por convenios colectivos.

Salario mínimo. El salario mínimo sólo es aplicable para los trabajadores ocupados en las fabricaciones de prendas de vestir y en la corsetería.

Procedimiento. El Consejo de Trabajo a Domicilio, por sí mismo o a través de la Inspección de Trabajo, puede iniciar una investigación especial relativa a las condiciones salariales en las industrias para las que pueden fijarse los salarios mínimos de acuerdo a la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio. Dicha investigación se debe iniciar, si seis o más trabajadores o empleadores de la industria hacen una solicitud a este respecto. Si el Consejo, como consecuencia de la investigación, encuentra que las condiciones salariales en una industria no son satisfactorias, puede decidir establecer una junta salarial para fijar los salarios mínimos para la industria, o para ramas particulares de la misma.

El Consejo puede decidir fijar los salarios mínimos por sí mismo, si lo considera conveniente, y es extremadamente difícil de establecer una junta de salarios. La resolución puede incluir dos o más industrias. Las juntas de salarios son elegidas por la autoridad comunitaria y constan de un Presidente y cuatro miembros como mínimo, con igual representación de trabajadores y empleadores. Puede establecerse una junta mixta de salarios, o dos o más juntas de salarios in-

dependientes. El Consejo debe procurarse un informe del Consejo Comunitario afectado antes de que tome y dicte su resolución. Una junta de salarios fija los salarios mínimos para el trabajo a domicilio ejecutado por un empleador en su negocio en la comunidad, independientemente de donde vivan los trabajadores o donde realicen el trabajo. El Consejo puede disponer que una junta de salarios regule las condiciones de salario para los trabajadores a domicilio en varias comunidades.

Tarifas por piezas. El empleador debe someter las tarifas de trabajo por piezas a la ratificación del Consejo de Trabajadores a Domicilio. La junta de salarios también fija las tarifas mínimas del trabajo por piezas de los salarios, para todos o algunos artículos realizados en la industria o industrias. Las tarifas del trabajo por pieza deben estar relacionadas con las tarifas horarias mínimas, de forma que estas últimas se aseguren para un trabajador de especialidad media.

Obligación. Debe pagarse la tarifa mínima de los salarios fijados en su totalidad al trabajador sin ninguna deducción por la remuneración del tratante.

Gastos de los trabajadores a domicilio. Si el trabajador ha hecho desembolsos por materiales, etc., deben compensarse mediante un pago especial, a no ser que se establezca expresamente en la resolución que dichos desembolsos están incluidos en los salarios mínimos fijados.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. Todo empleador que emplee trabajadores a domicilio debe colocar, en un lugar fácilmente accesible para los trabajadores a domicilio, las listas de las tarifas mínimas del salario para diversas clases de trabajo a domicilio.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Permiso retribuido.* Los trabajadores a domicilio disfrutan del mismo derecho al permiso anual retribuido que los otros trabajadores en la empresa.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad, pensiones y prestaciones de desempleo en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. La Inspección de Trabajo debe comprobar que las condiciones higiénicas en los lugares donde se hace el trabajo industrial a domicilio son tan satisfactorias como razonablemente se puede pedir, y que los trabajadores y otras personas en el lugar de trabajo están protegidas contra los accidentes industriales. La Inspección de Trabajo debe procurar que se eliminen todos los defectos que encuentre, y debe redactar normas orientativas para la mejora de las condiciones higiénicas, etc. La Inspección de Trabajo debe prohibir la realización de trabajo a domicilio que sea particularmente antihigiénico en lugares que también se utilizan como salas de estar, o puede prohibir totalmente dicho tra-

bajo. La Inspección de Trabajo pondrá en conocimiento del consejo de salud los casos donde se cree que el trabajo a domicilio entraña riesgos de transmisión de una enfermedad infecciosa.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informes.* Todo empleador debe mantener un registro especial de sus trabajadores a domicilio. Si se emplea un tratante, su nombre debe ser incluido en el registro con una nota de que es un tratante. El tratante debe mantener un registro de las personas empleadas por él, ya trabajen a domicilio o en su centro de trabajo. El registro debe contener lo siguiente: los nombres y direcciones de los trabajadores, la naturaleza del trabajo que se realiza y las tarifas mínimas pagadas.

Cada año, antes de finales de febrero, el empleador (tratante) debe enviar dos copias del registro del año pasado al comité local de empleo. Cuando un empleador (tratante) contrata a un trabajador a domicilio, debe notificar de eso por escrito al comité de empleo en el plazo de 15 días, con detalles relativos al nombre y dirección del trabajador.

Libro de trabajo. El empleador debe proporcionar al trabajador a domicilio un libro de trabajo. El empleador debe anotar en este libro los informes corrientes del trabajo proporcionado, la entrega del trabajo terminado, los salarios pagados y todas las deducciones. Este libro debe contener una copia de la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio.

SUPERVISION E INSPECCION. *Comités de trabajo a domicilio.*

Composición. Un Consejo de Trabajo a Domicilio consta de tres (5, si así lo ordena la Corona) miembros que son nombrados por la Corona. El presidente y su sustituto no deben ser personas ocupadas en el comercio o en la industria, o trabajadores a domicilio, o personas que tengan interés económico en las decisiones a adoptar por el Consejo. Los empleadores y trabajadores están representados con igual número de miembros entre los otros miembros del Consejo y sus substitutos, que son seleccionados, tan pronto como es posible, por los gremios en los que se hace trabajo a domicilio.

Obligaciones. Además de los deberes obligatorios sobre este asunto de acuerdo a la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio (ver *Salario mínimo en Remuneración*); el Consejo aconseja al departamento gubernamental competente sobre las materias relativas a la industria a domicilio. Sus miembros tienen derecho a entrar durante las horas de trabajo en los talleres y lugares en donde se hace trabajo a domicilio, e igualmente en los establecimientos del negocio del empleador.

Supervisión. El sistema de inspección de trabajo establecido en la Ley, relativo a la protección del trabajador y del medio ambiente de trabajo, también se aplica en relación con la Ley de Trabajo Industrial a Domicilio.

Fuentes

- Ley N° 2 respecto al trabajo industrial a domicilio del 15 de febrero de 1918 (*Norsk Lovtiden*, Part I, 1918), posteriormente modificada por Ley N° 6 de 20 de mayo de 1932 (*Norsk Lovtiden*, Part I, N° 19, 1939). *Bulletin of the International Labour Office* (Basle), Volumen XIII, 1918. *Legislative Series* 1923-nor.4; 1928-Nor.1; 1939-Nor.3.
- Ley N° 4 relativa a la protección del trabajador y el medio ambiente de trabajo de 4 de febrero de 1977 (*Norsk Lovtiden*, Part I, N° 4, 1977), posteriormente modificada por la Ley N° 25, de 5 de junio de 1987 (*Norsk Lovtiden*, Part I, N° 12, 1987), Capítulo 1, Sección 2(6). *Legislative Series* 1977-Nor.1.
- Ley de Permiso Anual N° 21, de 28 de abril de 1988 (*Norsk Lovtiden*, Part I, N° 7, 11 de mayo de 1988, Sección 2(1). *Legislative Series*. 1988-Nor.1.
- Disposiciones Temporales N° 510 relativas al ingreso mínimo necesario para obtener la bonificación diaria según la Ley del Seguro Nacional (N° 2 de 17 de junio de 1966), de 10 de junio de 1987 (*Norsk Lovtiden*, Part I, N° 14, 1987).
- Ley del Seguro Nacional N° 12 de 17 de junio de 1966 (*Norsk Lovtiden*, Part I, N° 23, 1966), posteriormente modificada por la Ley N° 77, del 18 de diciembre de 1987 (*Norsk Lovtiden*, Part I, N° 26, 1987).

PANAMA

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* Trabajo a domicilio significa trabajo habitualmente realizado por remuneración en la casa del trabajador o en cualquier otro lugar libremente elegido por él, sin ninguna supervisión directa u orientación por el empleador. Cualquier acuerdo o práctica por medio de las que el empleador vende o entrega materias primas a un trabajador para que este último las transforme o las fabrique en su casa, revendiéndolas a continuación al mismo empleador o a una tercera parte designada por el empleador, o cualesquiera otras prácticas o usos u operaciones de naturaleza similar, constituyen trabajo a domicilio.

Empleador. La persona que proporciona trabajo a domicilio, independientemente de si proporciona o no las herramientas o materiales para el trabajo, e independientemente de la forma de remuneración, es considerada como empleador.

REMUNERACION. La remuneración acordada debe basarse en unidades de tiempo, unidades de trabajo terminado, o en una base sobre tareas o trabajo por pieza, o en una comisión.

CONDICIONES DE TRABAJOS Y PRESTACIONES. *Terminación.* Cuando el empleador, sin una razón válida rehúsa entregar los materiales necesarios o el objeto a proporcionar a los trabajadores a domicilio, o rehúsan pagar como mínimo el salario mínimo, el trabajador a domicilio tiene derecho a terminar la relación de empleo, reservándose el derecho a las indemnizaciones legales, compensaciones y otros pagos.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad y pensiones en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Los trabajadores a domicilio están obligados a observar las normas sobre seguridad e higiene industrial, pero la obligación debe cumplirse en cada caso particular por la persona que realmente hace el trabajo.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informes.* Todo empleador debe mantener un libro sellado y autorizado por el Director General de Trabajo en el que debe inscribir el nombre completo y la dirección de todo trabajador a domicilio empleado por él, la cantidad y clase del trabajo proporcionado, y la cuantía exacta de la remuneración pagada por este trabajo. Además, el empleador debe tener impresos unos formularios por duplicado, para ser firmados por el trabajador a domicilio cuando reciba los materiales proporcionados a él, o reciba la remuneración correspondiente. El empleador debe firmar y entregar al trabajador a domicilio un formulario similar cuando este último entrega el trabajo terminado. En cada caso, deben anotarse en los formularios detalles específicos del trabajo y los nombres completos de las personas implicadas.

SUPERVISION E INSPECCION. *Inspección de trabajo.* Las autoridades laborales deben inspeccionar las instalaciones donde se hace trabajo a domicilio, para asegurarse de la observancia de las normas de higiene industrial.

Sanciones. Las infracciones a las disposiciones del Código de Trabajo relativas a trabajadores a domicilio se castigan con multas.

Fuentes

- Código de Trabajo de 30 de diciembre de 1971 (*Gaceta Oficial*, N° 17040, Extraordinario, 18 de febrero de 1972), posteriormente modificado por la Ley N° 10 de 1981, de 4 de junio de 1981 (*Gaceta Oficial*, N° 19385, de 4 de junio de

- 1981), Libro I, Parte VI, Secciones 232 a 233, y 285. *Legislative Series* 1971-Pan.1; 1976-Pan; 1981-Pan.1.
- Ley N° 134 respecto al seguro social de 27 de abril de 1943 (*Gaceta Oficial*, N° 9099, 14 de mayo de 1943), posteriormente modificada por decreto del Consejo de Ministros N° 124, de 28 de mayo de 1970 (*Gaceta Oficial*, N° 16635, de 28 de junio de 1970), Sección 1. *Legislative Series* 1943-Pan.1; 1954-Pan.1; 1970-Pan.2.
 - Decreto N° 68 del Consejo de Ministros respecto a la centralización por el Fondo de Seguro Social de la cobertura obligatoria del riesgo de lesiones de empleo para todos los trabajadores empleados por el estado y las empresas privadas que funcionan en la República, de 31 de marzo de 1970 (*Gaceta Oficial*, N° 16575, 3 de abril de 1970) Sección 1. *Legislative Series* 1970-Pan.1.

PARAGUAY

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como cualquier trabajo en provecho de otro y retribuido por unidad de tiempo, por tarea o sobre una base de trabajo por pieza, en un taller familiar, en la propia casa del trabajador o en cualquier otro lugar elegido por el trabajador sin la supervisión y dirección directa del empleador o de su representante.

Taller familiar. Un taller familiar se define como cierto número de trabajadores a domicilio que son todos parientes cosanguíneos o parientes legales del cabeza de familia o de su esposa, y que viven bajo el mismo techo.

Empleador. Un empleador de trabajadores a domicilio se define como una persona que proporciona trabajo de acuerdo a la definición de trabajo a domicilio en el comercio o la industria, o como un subcontratista. La venta de materiales por el empleador al trabajador para que éste los transforme en ciertos artículos y los revenda al empleador, o cualquier otra práctica de esta naturaleza para eludir la ley, se considera también que es trabajo a domicilio y está sometida a las disposiciones del Código de Trabajo.

REMUNERACION. La remuneración de los trabajadores a domicilio no debe ser inferior a los salarios locales pagados por trabajo similar realizado en factorías locales o talleres, y debe pagarse a la entrega de los artículos terminados, o como mínimo una vez a la semana. Todo trabajador a domicilio que es obligado a esperar más de una hora cuando entrega su trabajo, o recoge los materiales, o recibe la remuneración, tiene derecho a ser retribuido por el tiempo perdido por encima de una hora, en proporción al tiempo de trabajo perdido. Se autoriza a

un empleador a retener hasta la décima parte del salario a pagar a los trabajadores a domicilio por el trabajo defectuoso, o por deterioro evidente de los materiales, hasta que se determine la culpabilidad por las autoridades legales.

Salario mínimo. La sección sobre trabajo a domicilio del Código de Trabajo especifica que las disposiciones del Código, relativas a los salarios mínimos, son aplicables a los trabajadores a domicilio. En el caso de trabajo a destajo, trabajo por pieza o de una cantidad global pagada por una determinada pieza de trabajo, o de trabajo a domicilio, debe fijarse el salario mínimo de forma que el trabajador reciba una cantidad igual a la que hubiera obtenido por trabajar sobre una base de tarifas de tiempos. Además el empleador debe proporcionar a cada trabajador a domicilio, sin cargo alguno, un libro de retribuciones aprobado por la autoridad laboral competente, en el que debe figurar cierta información.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan en el contrato de empleo. Los contratos pueden ser verbales en el caso de empleo estacional u ocasional no superior a 60 días, y para una tarea particular para la que la remuneración no supere el mínimo legal para el tipo de trabajo a realizar. Los contratos que proporcionen una remuneración por encima del mínimo legal para el tipo de trabajo realizado, deben ser por escrito. Donde un contrato se haga verbalmente, el empleador tiene que proporcionar al trabajador una declaración por escrito, firmada y fechada, que establezca las estipulaciones acordadas manteniendo él mismo una copia.

Horas de trabajo. Las disposiciones legales relativas a las horas de trabajo no son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Permiso retribuido. Las disposiciones legales relativas al permiso anual no son aplicables a los trabajadores a domicilio, sin embargo, los trabajadores a domicilio tienen derecho a un pago por los días de fiesta oficiales, si han trabajado para el mismo empleador durante la quincena anterior a dicho día de fiesta.

Seguridad social. El plan obligatorio de seguridad social incluye a todos los trabajadores con un contrato de empleo, ya sea escrito o verbal, independientemente de su edad o de la cuantía de remuneración que reciben.

Seguridad e higiene. Todas las factorías, talleres y otros centros de trabajo deben estar concebidos de forma que protejan a los trabajadores de posibles riesgos.

REGISTRO E INFORMACION. *Registros e informe.* Todo empleador de uno o más trabajadores a domicilio debe mantener un registro autorizado por la au-

toridad administrativa laboral, conteniendo la misma información que figura en el libro de retribuciones suministrado a los trabajadores a domicilio.

Fuentes

- Ley N° 729 para promulgar el Código de Trabajo de 31 de agosto de 1961 (*Gaceta Oficial de la República del Paraguay*, N° 64, 31 de agosto de 1961), Secciones 44-46, 133-143, 251, 253, 260, 273 y 356. *Legislative Series* 1961-Par.1.
- Instituto de Previsión Social: *Disposiciones Legales vigentes relativas a la seguridad social*, Folleto N° 31 (Asunción, mayo de 1976), Sección 2.

PERU

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como cualquier trabajo manual realizado por remuneración, a tarifas por piezas o tarifas por tarea, por cuenta de un empleador, en la casa propiedad del trabajador, o en un taller familiar. No se considera como trabajo a domicilio si el trabajo se realiza directamente para el público o para satisfacer las necesidades domésticas del empleador en su propia casa, o en locales que, aunque utilizados por el trabajador como domicilio propio, forman parte de la factoría o taller del empleador, o comunican con dicha factoría o taller.

Taller familiar. Un taller familiar se define como un taller en el que la esposa, familiares en línea ascendente, familiares en línea descendente mayores de 14 años, o pupilos de las personas que dirigen el taller, trabajan por cuenta de uno o más empleadores, en el supuesto de que todas las personas trabajen en la misma casa.

Empleador. Un empleador de trabajadores a domicilio se define como cualquier persona ocupada en el comercio o la industria, o cualquier contratista o subcontratista, que proporciona trabajo a domicilio.

REMUNERACION. Las tarifas salariales para los trabajadores a domicilio no pueden ser inferiores a las pagadas por el mismo trabajo en la factoría o taller. La remuneración pagada a un trabajador a domicilio femenino no puede ser inferior que la pagada por el mismo trabajo a los trabajadores a domicilio masculinos. Los salarios deben pagarse a los trabajadores a domicilio cuando entreguen su trabajo o de forma semanal, tal como se acuerde entre las partes. El empleador no tiene derecho a deducir por trabajo defectuoso o materiales deteriorados más de una cuarta parte del salario semanal a pagar al trabajador a do-

micilio. Dichas deducciones deben ser autorizadas por la Inspección General de Trabajo, o por las autoridades designadas en las normas administrativas, después de que hayan valorado en cada caso la magnitud en la que el trabajo es defectuoso, o los materiales han sido deteriorados. No debe hacerse esperar a un trabajador a domicilio más de una hora con motivo de entregarle al empleador los artículos que haya fabricado. Cualquier tiempo que exceda de una hora debe pagarse proporcionalmente a la tarifa pertinente.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. Las tarifas salariales fijadas para los trabajadores a domicilio por la Inspección de Trabajo, deben colocarse en un lugar adecuado para su examen, dentro de los diez días de su publicación en la localidad afectada.

Salario mínimo. De acuerdo a la legislación de fijación de salario mínimo, los trabajadores a domicilio de la industria tienen garantizado el salario mínimo. Donde el trabajo se realice sobre la base de trabajo por pieza, y se tomen como unidades para el cálculo de la remuneración diversos trabajos o piezas específicas, debe calcularse el número de dichas unidades a producir durante el tiempo de trabajo máximo diario legal o contractual, y la remuneración a pagar por cada unidad no debe ser inferior a la cuantía que proporcionaría a un trabajador con productividad y eficiencia normal el salario mínimo de los trabajadores retribuidos a tarifas por día.

Reintegro de los gastos. El pago de los salarios debe hacerse al contado sin ninguna deducción a cuenta de los materiales proporcionados para el trabajo realizado, o a cuenta de la venta a plazos de los artículos fabricados, o vendidos por el empleador.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan entre las partes, y se anotan en un libro de trabajo.

Permiso retribuido. La cuantía del permiso anual retribuido para los trabajadores a tarifas por pieza se determina sobre la base del salario diario, calculado tomando el ingreso total durante el semestre previo anterior al comienzo del año civil, y dividiendo éste por el número de días de trabajo. Esta cantidad se multiplica luego por 30 días, y el resultado es la cuantía a la que tienen derecho en general todos los trabajadores.

Seguridad social. La cobertura del plan de seguridad social es obligatoria para todos los trabajadores que trabajen para un empleador en los sectores privados y públicos, cualquiera que sea la duración del contrato de empleo, o las horas de trabajos diarias, semanales o mensuales. Las cotizaciones se pagan en sus dos terceras partes por el empleador, y una tercera parte por el trabajador. La

Ley General de 1986, relativa al Instituto Peruano de Seguridad Social, incluye a los trabajadores empleados por otros, y a los trabajadores autónomos, y a los miembros familiares de los trabajadores.

Seguridad e higiene. Los talleres familiares no están sujetos a inspección, excepto cuando se realicen en ellos actividades peligrosas o antihigiénicas.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* Todo empleador de trabajadores a domicilio debe mantener un registro visado y sellado por la Inspección General de Trabajo, o por las autoridades designadas con esta finalidad en las normas administrativas publicadas de acuerdo a la Ley sobre trabajo a domicilio. El registro debe contener el nombre y apellido, sexo, edad, estado civil y dirección del trabajador, la naturaleza del trabajo y la forma y cuantía de la remuneración. Los formularios para el registro deben ser suministrados a los empleadores sin cargo alguno por la Inspección General de Trabajo.

Libro de trabajo. Todo empleador de trabajadores a domicilio debe mantener un libro de trabajo por cada trabajador, que contenga el nombre y apellidos, el sexo, la edad, el estado civil, la dirección del trabajador, la naturaleza del trabajo, la forma y cuantía de la remuneración, el valor y la naturaleza de los materiales proporcionados al trabajador y la fecha en la que el trabajo debe ser entregado. Debe anotarse en el libro la fecha en la que los artículos terminados son realmente entregados, y el precio pagado por la realización del trabajo. La Inspección General de Trabajo proporciona a los empleadores estos libros sin cargo alguno. El libro proporcionado al trabajador debe ser visado por la Inspección General de Trabajo, o por las autoridades designadas con esta finalidad, antes de que se le entregue al trabajador.

SUPERVISION E INSPECCION. La Inspección General de Trabajo mantiene un registro general de los trabajadores a domicilio y de los empleadores de los trabajadores a domicilio.

Sanciones. Se impondrán multas por las infracciones a la Ley de trabajo a domicilio.

Fuentes

- Ley N° 8514 relativa a trabajo a domicilio, de 12 de marzo de 1937 (*Anuario de la legislación peruana*, Volumen XXIX, 1937 página 57). *Legislative Series*, 1937-Perú 2.
- Constitución de Perú, promulgada el 12 de julio de 1979, Sección 50. *Legislative Series* 1984-Perú.1.

- Decreto Legislativo N° 14222 para prescribir normas para la fijación del salario mínimo, de 23 de octubre de 1962 (*El Peruano*, N° 6.445, 24 de octubre de 1962, página 1), Secciones 6 y 7. *Legislative Series* 1965-Perú.1.
- Decreto Supremo N° 009 del Presidente de la República reglamentando las Leyes N° S.13.790 y 13.842 sobre permiso anual retribuido, de 26 de mayo de 1962 (*El Peruano*, 30 de mayo de 1962).
- Ministerio de Justicia y Culto: *Leyes y Resoluciones de Carácter General de la República de Perú*, (Tercer bimestre de 1962 mayo-junio, Año IX, N° 39, página 396), Sección 40.
- "Régimen de Prestaciones de Salud del Seguro Social de Perú", Título 1, Capítulo 2, en el Instituto Peruano de la Seguridad Social: *Legislación de la Seguridad Social en el Perú* (Lima, octubre de 1960).
- Ley General N° 24.286 sobre el Instituto Peruano de Seguridad Social, de 28 de diciembre de 1987 (*El Peruano* N° 2637, 29 de diciembre de 1987 páginas 60.729-60.736).

POLONIA

Existe una legislación específica sobre trabajo a domicilio, que solamente es aplicable a los trabajadores empleados en los establecimientos socializados (es decir, empresas estatales y cooperativas). El Código general de Trabajo sólo es aplicable para aquellas cuestiones incluidas en la legislación especial. Además el Consejo de Ministros publicará una Orden regulando la aplicación del Código de Trabajo a los trabajadores empleados en el sector privado. Sin embargo, esto no se ha hecho. La información que se da a continuación está consecuentemente restringida para trabajo a domicilio realizado para los establecimientos socializados.

REMUNERACION. La remuneración del trabajo a domicilio se determina tal como corresponde a la naturaleza del trabajo y a la destreza requerida para su realización. No se paga ninguna remuneración por los productos defectuosos fabricados, o por los servicios inaceptables prestados, imputables a errores del trabajador. Cuando la calidad de los productos o servicios decae como resultado de un trabajo inadecuado, la remuneración del trabajador está sujeta a una reducción adecuada. Los salarios se pagan sobre una base de tarifa por pieza de acuerdo a las normas prescritas para los trabajadores que hacen el mismo tipo de trabajo para los establecimientos socializados. Si, en contra del acuerdo, el establecimiento no proporciona al trabajador los materiales o herramientas neces-

rias para la realización del trabajo, y el trabajador no puede de esta forma hacer el tiempo de trabajo mensual determinado por el acuerdo, tiene derecho a una remuneración por el tiempo perdido, calculada como para el permiso anual, pero no superior al 50 por ciento de los salarios mínimos pagados en el sector socializado.

Un trabajador que, por omisión en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el trabajo, o por descuido en la realización de las mismas de una forma adecuada, ha ocasionado un daño a un establecimiento, imputable a una falta del trabajador, puede incurrir en culpabilidad material. La compensación se fija por la cuantía del daño ocasionado, pero no puede exceder del equivalente a la remuneración de tres meses.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Contrato de empleo.* Los términos y las condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio se regulan en el contrato de empleo. Este debe ser concluido por escrito, con una indicación explícita del tipo de contrato y de sus condiciones básicas, en particular el tipo de trabajo y la fecha de comienzo y las normas de regulación. El contrato puede concluirse por un período de prueba (que no debe exceder de los tres meses), por un período determinado, por un período necesario para hacer una determinada cantidad de trabajo o por un período indefinido. Sin embargo, si hay más de veinte trabajadores a domicilio empleados en un establecimiento, deben publicarse normas de trabajo a domicilio que contengan disposiciones sobre las siguientes materias: obligaciones del establecimiento y de los trabajadores a domicilio, en particular las normas y métodos de adjudicación del trabajo; las normas y tablas de remuneración, la reintegración a los trabajadores a domicilio de los gastos de producción y las fechas y lugares donde los materiales y los productos finales se distribuirán o se entregarán.

Cantidad de trabajo. El contrato debe fijar la cantidad del trabajo mínimo que se le garantiza a un trabajador a domicilio. Este mínimo debe determinarse de tal forma que la remuneración correspondiente sea como mínimo el 50 por ciento de los salarios mínimos pagados en el sector socializado. Donde el trabajo a domicilio constituya la principal o única fuente de ingresos para el trabajador, la cantidad de trabajo debe fijarse de forma a garantizar al trabajador un ingreso no inferior al salario mínimo pagado en el sector socializado. El contrato también debe especificar la cantidad básica de trabajo a entregar al trabajador a domicilio.

Permiso retribuido. El trabajador tiene derecho a un período anual ininterrumpido de permiso por vacaciones con paga, si su remuneración supone como mínimo el 50 por ciento de los salarios mínimos pagados en el sector socializa-

do. El permiso se concede al mismo precio y en las mismas condiciones que para otros trabajadores de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo. La remuneración por el permiso de vacaciones se calcula sobre la base de la remuneración media mensual pagada a lo largo de los doce meses anteriores al mes en que comienza el permiso o, si el período de empleo es inferior a los doce meses, sobre la remuneración media mensual pagada a lo largo del período real de trabajo. La remuneración por cada día de vacaciones se fija dividiendo la remuneración media mensual por veintiséis.

Despido. Un contrato de un trabajador a domicilio puede extinguirse en cualquier momento por acuerdo entre las partes. El período de preaviso para un contrato de empleo durante un período de pruebas es de dos semanas, y para los contratos por un período indefinido, de un mes.

Un establecimiento puede extinguir un contrato con un preaviso a los miembros del comité de empresa o a los representantes del sindicato (excepto en el caso del cierre del establecimiento). Un establecimiento puede extinguir un contrato sin preaviso por una falta imputable al trabajador; es decir, si el trabajador comete una infracción grave de sus obligaciones contractuales, especialmente en el caso de no realización o realización defectuosa del trabajo encomendado a él, o la no observancia de las normas sobre seguridad e higiene. El contrato puede también extinguirse si una institución pública de servicios sanitarios confirma que el trabajo realizado en los domicilios afecta negativamente a la salud del trabajador y a la salud de las personas que viven con él.

Un establecimiento no debe extinguir un contrato con preaviso mientras que el trabajador está de permiso o en el servicio militar, y en ciertas condiciones, durante una enfermedad. Además, no debe extinguirse un contrato mientras una mujer trabajadora está embarazada o con permiso por maternidad, a no ser que existan motivos para la extinción de su contrato sin preaviso, o a no ser que el establecimiento se cierre.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio son considerados como “trabajadores”, con la finalidad de la seguridad social, y tienen derecho a las prestaciones correspondientes. Estas prestaciones se calculan sobre la base de los ingresos medios del trabajador.

Seguridad e higiene. El trabajo a domicilio debe realizarse de acuerdo a las disposiciones que regulan la higiene y seguridad en el trabajo. El director del establecimiento es responsable de asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, proporcionando instrucciones para la eliminación de las deficiencias, y comprobando que dichas instrucciones se cumplen. Si el trabajo se realiza en domicilios privados, no deben encargarse trabajos al trabajador, que puedan poner en peligro su salud o la salud de las personas que viven con él. El establecimiento debe

proporcionar al trabajador los materiales, máquinas y otro equipo técnico que proporcionen condiciones de trabajo seguras e higiénicas. Los inspectores sanitarios estatales están autorizados para entrar en los domicilios privados si allí se realizan actividades o servicios lucrativos. Donde se infrinjan las normas que regulan la higiene y seguridad en el trabajo, los inspectores pueden ordenar que los efectos se subsanen en un período de tiempo determinado.

Las disposiciones relativas a la protección de las salud, cuidados médicos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Fuentes

- Orden del Consejo de Ministros respecto a los derechos de las personas empleadas en el trabajo a domicilio, de 31 de diciembre de 1975 (*Dziennik Ustaw*, Libro 19, Nº 3, 20 de enero de 1976).
- Código de trabajo, de 26 de junio de 1974 (*Dziennik Ustaw*, Libro 141, Nº 24, 5 de julio de 1974), Secciones 5, 78, 82, 114-127, 281-283 y 303. *Legislative Series* 1974-Pol.1.
- Orden del Ministro de Trabajo, Salarios y Asuntos Sociales para establecer normas detalladas para el cálculo del permiso retribuido por vacaciones para las personas empleadas en trabajo a domicilio, de 21 de julio de 1976 (*Monitor Polski*, Libro 141, Nº 32, 1976), Secciones 1 y 3.
- Ley relativa a la Inspección Estatal de Trabajo de 14 de marzo de 1985 (*Dziennik Ustaw*, Libro 49, Nº 12, 27 de marzo de 1985), Secciones 26 y 27.

PORTUGAL

NOTA. El decreto legislativo que regula los contratos individuales de empleo, de aquí en adelante denominado como Decreto, es aplicable a los trabajadores a domicilio, a condición de que el trabajador a domicilio se considere dependiente económicamente de la otra parte.

DEFINICIONES

Decreto.— Trabajador a domicilio. Un trabajador a domicilio se define como una persona que se compromete, a cambio de una remuneración, a realizar un trabajo manual o intelectual para otra persona bajo un contrato que prevé que el trabajo se realice en casa del trabajador o en la propia empresa, o bajo un contrato donde el trabajador compra las materias primas y suministra el produc-

to terminado al vendedor a un cierto precio, en tanto en cuanto el trabajador se considere dependiente económicamente de la otra parte.

Trabajadores del bordado en Madeira.— Trabajador a domicilio. Todos los trabajadores a domicilio del bordado empleados en las actividades siguientes: (a) trabajo de bordado a mano tradicional sobre diferentes materiales con dibujos estampados; (b) bordado a mano utilizando una diversidad de mallas; (c) bainica; (d) cosido a mano o a máquina.

Empleador. Un empleador de trabajadores a domicilio se define como un empleador que utiliza los servicios de los trabajadores del bordado a cambio de un salario.

REMUNERACION

Decreto. Los salarios de los trabajadores a domicilio se fijan por un convenio colectivo. Para los trabajadores no incluidos en dichos convenios, el salario mínimo se aplica a “todos los trabajadores al servicio de otros”*.

Trabajadores del bordado en Madeira. Se fijan diferentes tarifas de salario para los trabajadores del bordado de acuerdo al número de mallas, el tipo de tejido trabajado y el tipo de dibujo; para las modistillas, de acuerdo al tipo de artículo; y para los trabajadores de tapices, de acuerdo al tipo y calidad de las mallas. Las bainiqueras solamente tienen una tarifa. Se fijan también los precios de diferentes tipos de hilos que se suministran a los trabajadores. Los trabajadores del bordado tienen derecho a recibir de sus empleadores, durante el mes de enero de cada año, un plus de productividad que es equivalente al 12 por ciento de los salarios recibidos durante el año anterior. Este plus se debe pagar si el montante total de los salarios, (que puede provenir de diferentes empleadores) alcanza un cierto techo (establecido en 30.000 escudos en 1988), que se revisa anualmente de acuerdo a los aumentos de las tarifas por pieza.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Las disposiciones del decreto sobre contratos de empleo relativas a los términos y condiciones de empleo, son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Seguridad social. Las disposiciones legales relativas a la seguridad social son obligatorias para todas las personas empleadas y para los trabajadores autónomos.

* Según los comunicados del Gobierno de Portugal de acuerdo al Artículo 22 de la Constitución de la OIT (el último comunicado de 16 de diciembre de 1988), la legislación sobre el salario mínimo todavía no se ha extendido a los trabajadores a domicilio.

Seguridad e higiene. Las disposiciones legales relativas a la compensación por lesiones ocasionadas por los accidentes industriales y las enfermedades profesionales, son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Trabajadores del bordado en Madeira.— *Seguridad social.* Los empleadores y trabajadores incluidos en esta legislación están obligados a hacer cotizaciones al Centro Regional de Seguridad Social, de acuerdo a las normas aplicables en la región.

REGISTRO E INFORME

Trabajadores del bordado en Madeira. Todo el trabajo entregado debe acompañarse con un albarán, del que una parte se entrega al trabajador a domicilio. La parte retenida por el empleador debe contener la siguiente información: nombre de la empresa, número de orden, dibujo, artículo, piezas, líneas, mallas, precio, registro, control, material, fecha de entrega, tiempo de distribución, agente. La parte entregada a los trabajadores a domicilio debe contener el nombre de la empresa, agente, registro/control, nombre del trabajador a domicilio, número de seguridad social, fecha de pago.

Fuentes

- Decreto Legislativo Nº 49408 para aprobar un nuevo conjunto de normas que regulan los contratos individuales de empleo, de 21 de noviembre de 1969 (*Diário do Governo*, Nº 275, 24 de noviembre de 1969, página 1670), Capítulo I, Secciones 1, 2, 8, 55 y 62. *Legislative Series* 1969-Port.3.
- Normas sobre las actividades de los trabajadores a domicilio del bordado, Decreto Nº 11/80 de 14 de febrero de 1980 (*Jornal Oficial de Regiã o Autonomia da Madeira* Serie I, Nº 6, 14 de febrero de 1980), posteriormente modificado por el Decreto Nº 161/88, de 30 de diciembre de 1988 (*Jornal oficial*, Series I, Nº 202, 30 de diciembre de 1988).
- Decreto Legislativo Nº 292/75 de 16 de junio de 1975 (*Boletim do Ministério do Trabalho*, Nº 24, 29 de junio de 1975), posteriormente modificado por el Decreto Legislativo Nº 211/87, de 31 de diciembre de 1987 (*Diário da República*, Series, I, Nº 300, 31 de diciembre de 1987, página 4440).
- Ley Nº 28 sobre la seguridad social, de 14 de agosto de 1984 (*Diário da República*, Nº 188, 14 de agosto de 1984, página 2501), Sección 18. *Legislative Series* 1984-Port.1.
- Ley Nº 2127 para promulgar las disposiciones legales básicas relativas a los accidentes industriales y las enfermedades profesionales, de 3 de agosto de 1965

(*Diário do Governo*, Series I, Nº 127, 3 de agosto de 1965, página 1071), Capítulo I, Sección II (1-2). *Legislative Series* 1965-Port.1.

SAN MARINO

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Los trabajadores a domicilio se definen como personas con una relación de subordinación, que realizan trabajo en sus propias casas, o en un lugar disponible para ellos (incluyendo ayuda de miembros familiares que viven con las personas y que son dependientes de ellos, pero excluyendo el trabajo asalariado), pagado por uno o más empleadores, utilizando materiales, accesorios y herramientas que pertenecen al trabajador a domicilio o al empleador. La subordinación significa que el trabajador a domicilio debe seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador relativas a la ejecución del trabajo.

REMUNERACION. El Comité de Trabajo a Domicilio revisa anualmente la tarifa mínima legal a pagar a los trabajadores a domicilio por unidad de producción. Estas tarifas deben fijarse teniendo en cuenta el trabajo similar en las áreas vecinas de la República de San Marino y los ingresos reales en San Marino.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio, se acuerdan entre las partes. Sin embargo, el Comité de Trabajo a domicilio verifica y comprueba las condiciones en las que el trabajo a domicilio se realiza, y propone las medidas necesarias para la Inspección de Trabajo.

Seguridad social. El Comité Ejecutivo del Instituto de la Seguridad Social debe establecer un catálogo negociado de prestaciones con los fines del cálculo de las cotizaciones a la seguridad social. Las disposiciones que se aplican a los empleados relativas a prestaciones sanitarias, prestaciones en metálico, a corto plazo y anualidades también se aplican a los trabajadores a domicilio. Sin embargo, las ayudas familiares, subvenciones por el coste de vida y prestaciones de desempleo no se proporcionan a los trabajadores a domicilio. Las prestaciones en metálico para los trabajadores a domicilio no pueden ser mayores que las proporcionadas a un empleado cualificado en el mismo sector.

Seguridad e higiene. Se prohíbe la realización de trabajo a domicilio en actividades que impliquen el uso de sustancias que son nocivas, o que ponen en peligro la seguridad e higiene de los trabajadores a domicilio y de sus familias.

Disposición especial. Las empresas que han hecho reducción de plantilla en los doce meses anteriores a una solicitud para registrarse en la oficina local de

trabajo, tienen prohibido proporcionar trabajo a domicilio. Los empleadores no deben ser registrados cuando la maquinaria y herramientas son transferidas desde las instalaciones del empleador, que pretende continuar el trabajo como trabajo a domicilio, realizado por los propios empleados del empleador.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todos los empleadores que quieran proporcionar trabajo a domicilio deben registrarse en la oficina local de trabajo.

Registros e informe. Todos los empleadores deben registrarse en la oficina local de trabajo, que conservan las diferentes clases de trabajo a domicilio en listas diferentes. El empleador debe mantener un registro propio, sellado por la Inspección de Trabajo con información específica relativa a los trabajadores a domicilio. El Inspector de trabajo conserva una lista de estos registros.

SUPERVISION E INSPECCION. La Oficina de Trabajo es responsable de la supervisión de la Ley sobre protección del trabajo a domicilio.

Comité de trabajo a domicilio. Se debe establecer un Comité de Trabajo a Domicilio en cada Oficina de Trabajo. Los comités deben controlar e investigar las condiciones bajo las que se hace el trabajo a domicilio, y proponer a la Inspección de Trabajo las mejoras necesarias. Un comité se compone del Director de Oficina de Trabajo, que actúa como presidente, el Inspector de Trabajo o su representante, dos representantes de los empleadores, dos representantes de los trabajadores, y un representante de la Oficina de Seguridad e Higiene.

Sanciones. Pueden imponerse multas por las infracciones a la Ley sobre protección de trabajo a domicilio.

Fuentes

- Ley Nº 49 relativa a la protección de trabajo a domicilio de 9 de junio de 1981 (*Bolletino Ufficiale*, Nº 6, 30 de junio de 1981, páginas 181-183), posteriormente modificada por la Ley Nº 25, 17 de marzo de 1982 (*Bollettino Ufficiale*, Nº 3, 31 de marzo de 1982, páginas 62-63).

ESPAÑA

DEFINICIONES. Un contrato de trabajo a domicilio se define como un contrato bajo el que el trabajo se hace en la casa del trabajador o en un lugar libremente elegido por el mismo, y no sujeto a la supervisión del empleador. Debe ser por escrito.

REMUNERACION. El salario a pagar a un trabajador a domicilio debe ser, como mínimo, igual al salario obtenido por un trabajador que pertenezca a una categoría laboral equivalente, en el sector económico implicado.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Horas de trabajo.* Los trabajadores a domicilio están excluidos de las disposiciones legales relativas a horas de trabajo, horas extraordinarias y períodos de descanso.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están específicamente incluidos en el plan español de seguridad social.

Seguridad e higiene. El Estatuto de los Trabajadores especifica que el contrato escrito entre el empleador y el trabajador a domicilio debe ser visado por la oficina de empleo, donde una copia, indicando dónde se va hacer el trabajo, debe depositarse a fin de que puedan exigirse las medidas necesarias de higiene y seguridad que se determinen. Las normas generales sobre seguridad e higiene y su inspección incluyen a todos los trabajadores abarcados por el plan de seguridad social y a todos los centros y lugares de trabajo.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* El contrato por escrito entre el empleador y el trabajador a domicilio debe ser visado por la oficina de empleo, que conserva una copia.

Libro de trabajo. Todo empleador que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento que permita que se controle su trabajo. Este documento debe contener cierta información.

Fuentes

- Ley Nº 8 para promulgar un Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 (*Boletín Oficial del Estado*, Nº 64, 14 de marzo de 1980, página 5799), posteriormente modificado por la Ley 32, de agosto de 1984 (*Boletín Oficial del Estado*, Nº 1986, 4 de agosto de 1984, página 22,731), Secciones 1, 2, 13. *Legislative Series* 1980-Sp.1; 1984-Sp.1.
- Real Decreto Nº 2001/83 regulando las horas de trabajo, horas extraordinarias, y períodos de descanso, de 28 de julio de 1983 (*Boletín Oficial del Estado*, Nº 180, 29 de julio de 1983, página 2059), Secciones 1, 3 y 4.
- Decreto Nº 2065/74 sobre seguridad social del Ministerio de Trabajo, de 30 de mayo de 1974 (*Boletín Oficial del Estado*, Nº 174, 20 de julio de 1974, página 1482), Sección 7(a).

- Orden por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo, de 9 de marzo de 1971 (*Boletín Oficial del Estado*, Nº 64,16 y 17 de marzo de 1971).

SUECIA

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* El trabajo a domicilio se define como un trabajo realizado en la casa del empleado.

REMUNERACION. El salario y las gratificaciones se regulan en los convenios colectivos.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

Horas de trabajo. El trabajo realizado en casa o en cualquier otro lugar o en circunstancias tales que no pueda suponerse que sea una función del empleador supervisar la forma de organización del trabajo, está excluido de la legislación de las horas de trabajo.

Permiso retribuido. Los trabajadores a domicilio disfrutan del mismo derecho de permiso anual que otros trabajadores en la empresa, y reciben una paga de permiso anual que supone el 12 por ciento de los salarios que se les deben pagar durante el año de cualificación.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para paga por enfermedad, pensiones y prestaciones de desempleo en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad en higiene. Las disposiciones legales relativas a seguridad e higiene son en principio aplicables a los trabajadores a domicilio, excluyendo la inspección de trabajo.

REGISTRO E INFORME. *Informe.* El empleador debe comunicar a la Inspección de trabajo cuándo se van a utilizar permanentemente los locales de trabajo para el trabajo.

SUPERVISION E INSPECCION. Las visitas de inspección relativas a los trabajadores a domicilio se harán solamente a petición del empleador o empleado afectados, o si existe alguna otra razón especial para las mismas.

Fuentes

- Ley de Medio Ambiente de Trabajo Nº 1160 de 19 de diciembre de 1977 (*Svensk författningssamling*, Nº 1160, 1977, posteriormente modificada por la

- Ley N° 53, de 28 de enero de 1988 (*Svensk författningssamling*, N° 53, 1988), Secciones 1 y 3. *Legislative Series* 1977-Swe.4.
- Ley de Horas de Trabajo N° 673, de 24 de junio de 1982 (*Svensk författningssamling*, N° 673, 1982), Sección 2(1). *Legislative Series* 1982-Swe.2.
 - Ley de Permiso Anual N° 480 de 9 de junio de 1977 (*Svensk författningssamling*, N° 480, 1977), posteriormente modificada por la Ley N° 90, de 24 de febrero de 1982 (*Svensk författningssamling*, N° 90, 1982), Secciones 1 y 27. *Legislative Series* 1977-Swe.2.
 - Ordenanza N° 361 de regulación del cálculo normalizado de las horas de trabajo para determinar las gratificaciones por enfermedad, etc, de 14 de mayo de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 361, 1987), Sección 1 y otras.
 - Ley N° 1310 para modificar la Ley N° 551 de 1959 relativa al cálculo del ingreso con derecho a pensión según la Ley del Seguro Público (N° 381 de 1962), de 17 de diciembre de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 1310, 1987).
 - Ley del Seguro de Desempleo N° 370 de 5 de junio de 1973 (*Svensk författningssamling*, N° 370 1973), posteriormente modificada por la Ley N° 401, de 21 de mayo de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 401, 1987), Sección 6.
 - Ley de Ayuda en Metálico al Mercado de Desempleo N° 371 de 5 de junio de 1973 (*Svensk författningssamling*, N° 371, 1973), posteriormente modificada por la Ley N° 402, 21 de mayo de 1987 (*Svensk författningssamling*, N° 402, 1987), Sección 4. *Legislative Series* 1973-Swe.2.
 - Ordenanza del Medio Ambiente de Trabajo N° 1166 de 19 de diciembre de 1977 (*Svensk författningssamling*, N° 1166, 1977), posteriormente modificada por la Ordenanza N° 853, de 7 de noviembre de 1985 (*Svensk författningssamling*, N° 853, 1985), Secciones 1 y 15.

SUIZA

El Código de Obligaciones incluye normas para los contratos de trabajo a domicilio. En el caso de trabajo a domicilio industrial y artesano se aplica una legislación específica adicional.

DEFINICIONES. *Trabajo a domicilio.* Trabajo a domicilio dependiente se define como el trabajo industrial o artesano realizado a mano o mediante una máquina para un empleador, solo o con la ayuda de miembros de la familia, en la propia casa del trabajador o en otro lugar elegido por el mismo, a cambio de una remuneración. Se entiende como trabajo industrial o artesano realizado a mano o me-

dian­te una máquina el conjunto de operaciones necesarias para producir, re­for­mar, tratar, envasar y clasificar productos.

Empleador. Son empleadores (incluyendo empleadores que viven en el ex­tran­jero que contratan a trabajadores a domicilio en Suiza), e intermediarios los que actúan en nombre propio, en el sector privado o público, y que hacen que el tra­bajo se realice a domicilio.

REMUNERACION. *Determinación de los salarios.* Los salarios pagados por el trabajo a domicilio deben de estar de acuerdo con las tarifas aplicadas a activi­dades equivalentes realizadas dentro de la empresa. Si no hay actividad compa­rable en la empresa, la tarifa salarial debe basarse en un trabajo similar realiza­do en el mismo sector económico dentro de la región. Debe tomarse en consideración el hecho de que las condiciones de trabajo son diferentes depen­diendo de si el trabajo se hace en la empresa o a domicilio, así como el hecho de que pueden derivarse costes adicionales o ahorros del trabajo a domicilio para el empleador y el trabajador.

Los costes adicionales para el empleador pueden incluir los relacionados con el transporte de los instrumentos de trabajo, materiales y trabajo terminado, y la formación y la orientación de los trabajadores a domicilio, en tanto en cuanto dichos costes excedan de los que se derivan de un trabajo comparable o similar realizado en la empresa. Los costes adicionales para el trabajador a domicilio pueden ser los costes relativos al lugar de trabajo, que el empleador no está obli­gado según la ley a reintegrar. El empleador puede obtener ganancias relativas a los establecimientos y al centro de trabajo. Los costes o ahorros adicionales que resultan de las obligaciones contenidas en la ley o en los convenios colectivos no se consideran, ni aquellos otros que no se establecen de una forma razonable.

Tarifa por pieza. Si los salarios se basan en tarifas por pieza, el empleador debe indicar la tarifa del salario y el tiempo concedido por el trabajo. Para de­terminar el tiempo concedido, el empleador debe calcular o evaluar el tiempo medio necesario para realizar un trabajo comparable o similar en la empresa. Si no hay una base de comparación, el empleador debe evaluar el tiempo necesario para la realización del trabajo, a no ser que no sea posible debido a la naturale­za del trabajo a domicilio. La medida y el estudio de los tiempos deben llevarse a cabo en la casa del trabajador con el consentimiento del mismo. El empleador debe comunicar al trabajador a domicilio por escrito la forma utilizada para cal­cular el tiempo.

El empleador debe presentar una declaración por escrito relativa al salario del trabajador a domicilio, una copia de la cual debe conservarse por cinco años por cada uno de los interesados. La declaración debe indicar los siguientes por-

menores: (a) nombres y direcciones del empleador y trabajador; (b) el número AVS (seguridad social) del trabajador a domicilio; (c) el período cubierto y la fecha de pago; (d) la cantidad y tipo de trabajo proporcionado al trabajador y, cuando sea pertinente, el material suministrado; (e) número de unidades en las que se basa el pago si se aplica la tarifa por pieza; o número de horas trabajadas y tarifa de pago si se aplican los salarios por hora; (f) pluses, si existen algunos; (g) días de fiesta retribuidos y el número de días de permiso o días de fiesta oficiales compensados; (h) gratificaciones familiares por hijos y otras prestaciones; (i) reintegración de los gastos; (j) deducciones por las cotizaciones de la seguridad social, seguro sanitario, etc.

Reintegración de los gastos. El empleador debe reintegrar al trabajador a domicilio todos los gastos originados por la ejecución del trabajo, especialmente los relacionados con la adquisición o mantenimiento de las herramientas de trabajo, materiales, y transportes al lugar de trabajo. El empleador no puede pedir indemnización a cambio de las herramientas de trabajo o materiales puestos a disposición del trabajador a domicilio, el empleador puede, sin embargo, reservarse el derecho a que le sean devueltos una vez que la relación de trabajo ha terminado, y puede pedir una compensación por los deterioros.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Contrato de empleo.* Hay una normativa específica en el Código de Obligaciones relativa a los contratos de trabajo a domicilio para todos los tipos de trabajo a domicilio. Un contrato de trabajo a domicilio es un contrato donde un trabajador realiza trabajo para un empleador, solo o con la ayuda de los miembros de su familia, a cambio de una remuneración, en su propia casa o en otros establecimientos elegidos por él. Cuando el trabajador está ocupado de una forma no definida por el empleador, el contrato se concluye por un período indefinido, a no ser que se indique de otra manera. En otros casos, se considera que se concluye por un período determinado. Se dan a continuación las principales condiciones del contrato de trabajo a domicilio.

Empleador. El empleador debe comunicar al trabajador a domicilio, antes de entregarle el trabajo, las condiciones importantes de ejecución del contrato, tales como materiales a proveer por el trabajador e indicar por escrito los salarios y la reintegración de los gastos. Cuando no se indiquen por escrito los salarios y la indemnización por los materiales utilizados, se aplican las condiciones de trabajo usuales. Después de la terminación del trabajo, el empleador examina el trabajo entregado e indica, en el plazo de una semana, los defectos. Después de este período se supone que los defectos son aceptados por el empleador. El empleador que emplea a trabajadores a domicilio por un período indefinido debe continuar

pagando los salarios cuando él mismo impide la ejecución del trabajo, o cuando el trabajador a domicilio no pueda hacer el trabajo a causa de enfermedad, accidentes u obligaciones legales.

Trabajador a domicilio. El trabajador a domicilio debe comenzar el trabajo a su debido tiempo, realizarlo durante el período convenido y entregarlo al empleador. Si el trabajo ejecutado es defectuoso, siendo este defecto imputable al trabajador, éste debe corregirlo a expensas propias de tal forma que se eliminen los defectos. El trabajador debe cuidar los materiales y herramientas de trabajo suministradas por el empleador. Si durante la realización del trabajo, el trabajador comprueba que el material o las herramientas que le han sido entregadas son defectuosas, informará inmediatamente al empleador y esperará las instrucciones antes de continuar con el trabajo. Si el trabajador ha deteriorado el material o las herramientas, es responsable del pago del coste de su sustitución.

Horas de trabajo. El empleador debe tener en cuenta la capacidad de producción personal del trabajador a domicilio y debe fijar el tiempo límite para la entrega del trabajo, de forma que el trabajador a domicilio no trabaje más de 8 horas al día, y no lo haga en domingos. El empleador no debe entregar ni recibir trabajo a domicilio del trabajador en domingos, días de fiesta oficiales, o en días de trabajo fuera de las horas fijadas por el Consejo Federal (entre 06:00 y 20:00). El Cantón puede conceder excepciones si existen condiciones especiales.

Permiso retribuido. La declaración por escrito que proporcione el empleador debe indicar el pago por días de fiesta y el número de días de fiesta oficiales compensados.

Seguridad social. Las cotizaciones al plan de seguridad social (AVS) son obligatorias para los empleados, y deben ser retenidas de los salarios por el empleador. Incluyen pensión de vejez, seguro sanitario, de accidentes, de invalidez y seguro de vida, seguro de desempleo y fondo de previsión. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a recibir ayudas familiares, permiso por maternidad y otras prestaciones para las que tienen derecho los otros trabajadores.

Seguridad e higiene. Los empleadores deben dar a los trabajadores a domicilio las instrucciones necesarias relativas al trabajo para proteger su seguridad. Los instrumentos materiales que el empleador suministra al trabajador a domicilio deben estar concebidos de tal forma que, cuando se manejen correctamente, no ocasionen un accidente o dañen la salud. Los trabajadores a domicilio deben observar las instrucciones dadas por el empleador para prevenir los accidentes y preservar la seguridad. Deben utilizar los dispositivos de seguridad de las herramientas de trabajo correctamente, y no se les permite quitarlos o modificarlos sin la autorización del empleador. El empleador debe llamar la atención del trabajador a domicilio sobre los procedimientos de seguridad para manejar las he-

herramientas de trabajo y los materiales. Estos procedimientos deben ser comunicados al trabajador a domicilio antes de que las herramientas y materiales de trabajo se pongan a su disposición.

El Consejo Federal determina los trabajos que se consideran peligrosos que no pueden ser hechos a domicilio o que deben estar sujetos a medidas especiales de seguridad. Hasta ahora, se prohíben los siguientes trabajos porque presentan peligro para los trabajadores a domicilio y para su medio ambiente: (a) el manejo de máquinas, instalaciones y dispositivos así como el manejo de materiales, que la experiencia ha demostrado que presentan un riesgo considerable de accidentes o de daños a la salud; (b) la producción, tratamiento y envasado de objetos que contengan sustancias explosivas o inflamables; (c) la producción, tratamiento y envasado de materiales fácilmente inflamables. Está, sin embargo, permitido barnizarlos, aplicarles inscripciones y envasarlos, en tanto en cuanto estas operaciones no presenten un peligro considerable de fuego o explosión; (d) trabajos que presenten un considerable riesgo de intoxicación o exposición a radiaciones ionizantes; (e) clasificación, modificación o reparación de artículos de mercería, ropa y sacas que no hayan sido limpiadas o lavadas; (f) clasificación y modificación de artículos textiles de desecho que no hayan sido lavados o limpiados; (g) trabajos ejecutados por medio de un soplete para soldar o cortar; (h) trabajos que originen impactos violentos o ruido intenso; (i) trabajos en ambiente extremadamente caluroso o frío; (j) trabajos que consistan en la elevación, transporte o movimiento de pesos pesados. La Oficina Federal de Industria, Arte y Oficios, y Trabajo, con el consentimiento de la autoridad ejecutiva puede autorizar excepciones en ciertos casos, si se han creado condiciones especiales para proteger a los trabajadores a domicilio y a su medio ambiente de trabajo.

Disposición especial. Se prohíbe proporcionar trabajo a domicilio, que vaya a hacerse independientemente, a personas menores de 15 años.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Los empleadores de trabajadores a domicilio deben estar registrados en el registro de empleadores en el cantón de su residencia o lugar de negocios, antes de que se proporcione el primer trabajo a domicilio. La autoridad ejecutiva debe extender un certificado para ratificar el registro que el empleador debe mantener y presentar o reclamar a las autoridades ejecutivas y de inspección.

Registros e informe. Todos los años, el empleador, bajo petición, debe enviar una lista de los trabajadores a domicilio a la autoridad ejecutiva, con: (a) nombres, direcciones y fechas de nacimiento de los trabajadores a domicilio; (b) la profesión y actividades de los trabajadores a domicilio; y (c) la fecha de la primera entrega de trabajo a domicilio.

SUPERVISION E INSPECCION. *Comités de trabajo a domicilio.* El Comité Federal de Trabajo a Domicilio se compone de tres a cuatro representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, un representante de las empresas públicas, dos o tres representantes de los cantones en los que el trabajo a domicilio es considerable, o en los que hay empleado un gran número de trabajadores a domicilio, y uno o dos expertos. El Director de la Oficina Federal o su sustituto preside el Comité.

Inspección de trabajo. Los empleadores y trabajadores a domicilio están obligados a dar, a las autoridades responsables de la inspección y cumplimiento de la ley, la información necesaria para permitir el cumplimiento de las normas sobre trabajo a domicilio, y deben permitir el acceso a sus establecimientos. Las autoridades pueden hacer inspecciones, tomar muestras, y consultar listas y otros documentos, especialmente en relación con las condiciones de trabajo, boletines y registro de entregas y contabilidades.

La autoridad ejecutiva cantonal debe tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de las normas sobre trabajo a domicilio, en particular debe asegurarse de que se respetan estas normas realizando investigaciones ocasionales (a través de la Inspección de Trabajo y el Servicio de Medicina de Trabajo) en los locales de los empleadores, y si está justificado, en los de los trabajadores a domicilio. Debe advertir a los empleadores y a los trabajadores a domicilio sobre la aplicación de las normas, y debe asegurarse de que el registro de empleadores está puesto al día. Debe prepararse y remitirse a la Oficina Federal, en un plazo de tres meses después del final de año, un informe anual sobre la aplicación de las normas.

Sanciones. Los que contravengan las disposiciones de las normas sobre trabajo a domicilio o sobre cualquier disposición especial, habiéndoseles advertido de la aplicación de una sanción por estas infracciones, serán sancionados con una multa. En los casos graves de infracción intencionada, la persona implicada puede ser arrestada.

Fuentes

- Ley Federal para modificar las Partes X y X(bis) del Código de Obligaciones (Contratos de Trabajo), de 25 de junio de 1971 (*Recueil des Lois Fédérales*, Nº 42, de 22 de octubre de 1971, página 1461), Secciones 351 a 354. *Legislative Series* 1971-Swi.1.
- Ley Federal relativa a trabajo a domicilio, de 20 de marzo de 1981 (*Recueil des Lois Fédérales*, Nº 3, 25 de enero de 1983, página 108), Secciones 1, 4-12.

- Ordenanza sobre trabajo a domicilio, de 20 de diciembre de 1982 (*Recueil des Lois Fédérales*, Nº 3, 25 de enero de 1983, página 114), Secciones 1, 3, 5-8, 10-13.
- Ley Federal del Seguro de Huérfanos y Ancianos (Texto Refundido de la Ley de 20 de diciembre de 1946), en vigor desde el 1 de enero de 1973, preparada por la Oficina Federal de Seguridad Social, haciéndose a continuación la octava revisión de Ley el 30 de junio de 1974. *Legislative Series* 1972-Swi.1.
- Ley Federal sobre el seguro de desempleo obligatorio y prestaciones por insolvencia, de 25 de junio de 1982 (*Recueil des Lois Fédérales*, Nº 49, 14 de diciembre de 1982, página 28, 184).

UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como cualquier persona que concluye un contrato de empleo con una asociación, consorcio, empresa, institución o granja colectiva para la realización personal de trabajo a domicilio, utilizando materiales, equipo y medios de trabajo suministrados por la empresa o adquiridas a sus expensas.

Ayudantes. Un miembro de la familia del trabajador a domicilio que le ayuda en el trabajo.

Trabajo a domicilio. Puede recurrirse al trabajo a domicilio para producir bienes de consumo popular, o para proporcionar servicios a los ciudadanos y empresas (a través de los talleres o centros de recepción que forman parte del sistema público de bienestar). La dirección de una empresa puede emplear también a un trabajador a domicilio para producir otros tipos de productos o realizar otros tipos de trabajo, con la condición de que si es posible para el trabajador se hagan a domicilio, considerando la naturaleza del trabajo y la tecnología implicada, y que el procedimiento sea económicamente ventajoso.

REMUNERACION. El director de una empresa, actuando de acuerdo con el comité sindical, puede disponer pagar a sus trabajadores a domicilio a tarifas por pieza o por trabajo.

Reintegración de los gastos. La dirección de una empresa debe suministrar a los trabajadores a domicilio, sin cargo alguno, el equipo requerido, las herramientas y dispositivos, y debe repararlos. Donde los trabajadores a domicilio utilicen sus propias herramientas o equipos, deben ser compensados por su depreciación y, mediante un acuerdo, recibir compensación por otros gastos que se hayan originado (electricidad, agua y cosas similares).

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo se regulan en el contrato de empleo.

Contrato de empleo. Un contrato de empleo para trabajo a domicilio debe concluirse normalmente por escrito, y debe contener todos los detalles de las obligaciones de las partes.

Horas de trabajo. Las disposiciones legales respecto a horas de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Permiso retribuido. Todo trabajador tiene derecho a 15 días de permiso anual retribuido cada año a no ser que tenga derecho a un permiso mayor de acuerdo a la ley.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio tienen prestaciones de los seguros sociales de acuerdo con la ley.

Seguridad e higiene. Cada ministerio y departamento, actuando de acuerdo con el comité sindical central o de la república, preparará y aprobará, para cada rama de actividad, disposiciones que regulen las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio, especialmente los tipos de trabajo que puedan ser realizados como trabajo a domicilio.

Disposición especial. Las personas siguientes tienen un derecho preferente para concluir un contrato de empleo para trabajo a domicilio: mujeres con hijos menores de 15 años; personas disminuidas; pensionistas y personas en edad de pensión; personas empleadas en trabajo estacional; personas que asistan a instituciones educativas; y personas que, por razones objetivas, no puedan ser empleadas directamente en trabajos de producción en una determinada localidad.

Doble empleo. Las personas experimentadas en la fabricación de productos artísticos populares, productos de recuerdo, o empaquetados originales, pueden ser empleados como trabajadores a domicilio, independientemente de la naturaleza de sus actividades o empleo en otras empresas. Las restricciones impuestas por la ley sobre el empleo doble no se aplican a ellos.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* El empleo de una persona como trabajador a domicilio está sujeto a una orden o resolución de la dirección de la empresa. El trabajo que implique el empleo de trabajadores a domicilio se organiza por la dirección de las empresas y organizaciones en colaboración con los comités ejecutivos de los consejos locales de los diputados populares, que, de acuerdo con la legislación actualmente en vigor, deciden la distribución de los recursos de trabajo en las áreas en las que son competentes y toman medidas para asegurarse de su utilización racional.

Libro de trabajo. Los empleadores deben abrir un libro de trabajo por cada trabajador a domicilio que no haya estado previamente empleado en un trabajo

colectivo, después de que la primera pieza del trabajo asignado se ha terminado y entregado. Debe anotarse en el libro de trabajo un registro de cada pieza de trabajo realizada por el trabajador a domicilio.

SUPERVISION E INSPECCION. Una inspección del domicilio de cualquier ciudadano que desee ser empleado como trabajador a domicilio se lleva a cabo por la dirección de la empresa que pretende emplearlo, en cooperación con los representantes de la factoría, comités de empresa o sindicatos locales, y también, donde sea apropiado, con los representantes de las inspecciones de incendios y sanitarias. Es ilegal proporcionar a los trabajadores a domicilio cualquier tipo de trabajo que origine inconvenientes para los vecinos.

Sanciones. Las disposiciones legales relativas a las sanciones por violaciones de las Leyes de Trabajo son aplicables al trabajo a domicilio.

Fuentes

- Orden N° 275/17-99 del Comité Estatal de Asuntos Sociales y Trabajo de la URSS y la Secretaría del Consejo Central Confederado de Sindicatos para aprobar las normas relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio, de 29 de septiembre de 1981 (*Byulleten Gosudarstvennogo Komiteta SSSR po Trudu i Sotsialnym Voprosom*, N° 1, 1982, página 14). *Legislative Series* 1981-URSS 1.
- Ley para aprobar el Código de Trabajo de la RSFSR de 9 de diciembre de 1971 (*Vedomosti Verkhovnogo Soveta RSFRS*, N° 50, Libro 1007, 1971), posteriormente modificado por el Decreto de 19 de noviembre de 1982 (*Vedomosti Verkhovnogo Soveta RSFRS*, N° 47, Libro 1725, 1982), Secciones 41-56 y 249. *Legislative Series* 1971 URSS.1; 1976-URSS.2.; 1980-URSS.3; 1982-URSS.1.

REINO UNIDO

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como un individuo que: (a) contrata con una persona, para los intereses del negocio de esa persona, la ejecución de un trabajo a realizar en un lugar fuera del control o la dirección de la persona con la que él contrata; y (b) no hace normalmente uso de los servicios de más de dos individuos para la realización de los contratos para la ejecución del trabajo para el que se prevé una remuneración legal mínima.

REMUNERACION. El salario y las gratificaciones para los trabajadores a domicilio se determinan en los convenios colectivos o en las normas de salarios.

Salario mínimo. En relación con la aplicación de las normas salariales de los trabajadores a tarifa por pieza, el mínimo legal debe ser la remuneración que un trabajador ordinario (de capacidad ordinaria y sin minusvalías que afecten a la actividad a la que puede trabajar), que realiza el trabajo en cuestión, puede obtener en un tiempo determinado trabajado a la semana, y no inferior a la cuantía de la remuneración basada en la tarifa de subsistencia mínima legal. Sin embargo, los trabajadores a domicilio no tienen un salario garantizado en los casos donde el empleador no tiene trabajo para distribuir.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. Cuando una norma salarial es aplicable a los trabajadores a domicilio, el empleador debe ponerlo en su conocimiento de acuerdo a las formas reglamentadas.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. Los términos y condiciones de empleo son materias que generalmente se acuerdan entre los empleadores y empleados (o entre sus representantes). La Legislación General de trabajo es aplicable a los trabajadores a domicilio si son considerados como empleados. Sin embargo, en muchos casos las disposiciones se restringen a trabajadores con más de un número especificado de horas trabajadas, o con un ingreso semanal superior a uno previamente especificado (p. ej. protección contra el despido improcedente, paga por enfermedad, prestaciones de desempleo).

Contrato de empleo. Solamente aquellos trabajadores a domicilio considerados como empleados y que están empleados durante 16 horas o más a la semana, tienen derecho a una declaración por escrito de los términos y condiciones de empleo, en un período no superior a las 13 semanas después de que han comenzado a trabajar. Si un contrato de empleo por 16 horas o más se reduce a uno entre 8 y 16 horas, se mantiene el derecho a una declaración por escrito, siendo el contrato tratado como uno para 16 horas. Aquellos que inicialmente trabajan entre 8 y 16 horas y lo hacen así, como mínimo durante 5 años, tienen también derecho a una declaración por escrito.

Seguridad e higiene. El trabajo a domicilio que, en opinión del consejo de distrito, es nocivo o peligroso, debe ser prohibido.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Los empleadores están obligados de mantener una lista de trabajadores a domicilio.

Registros e informe. Los empleadores deben informar sobre sus trabajadores a domicilio al consejo de distrito.

Fuentes

- Ley de salarios 1986, Capítulo 48, 25 de julio de 1986 (*General Acts and Measures*, Volumen II, 1986), Secciones 12, 15, 19, 26 *Legislative Series* 1986-UK.1.
- Ley de (Refundición) Protección de Empleo de 1978, de 31 de julio de 1978 (*General Acts and Measures*, Volumen II, 1978) modificada por la Ley de Empleo 1982, de 28 de octubre de 1982 (*General Acts and Measures*, Anexo II, 1983), Sección 1. *Legislative Series* 1984-UK.1.
- Ley sobre Talleres de 1961, Capítulo 34, de 22 de julio de 1961 (*General Acts and Measures*, Volumen I, 1961), Secciones 133-134. *Legislative Series* 1961-UK.1.

ESTADOS UNIDOS

NOTA. No hay legislación federal generalmente aplicable al trabajo a domicilio, aunque el trabajo a domicilio puede regularse, restringirse o prohibirse, según la Ley de Normas de Trabajo Justo. Veintidós Estados tienen legislación que regula el trabajo a domicilio, lo prohíben totalmente o prohíben ciertas categorías de trabajo a domicilio. Se dan ejemplos de las leyes de California y Nueva York.

DEFINICIONES

Federal.— *Trabajador a domicilio.* Cualquier trabajador empleado, o tolerado, o permitido a hacer trabajo industrial a domicilio por un empleador.

Trabajo a domicilio. El trabajo industrial a domicilio se define como la producción de bienes por cualquier persona en, o alrededor de la casa, apartamento, casa de vecindad o habitación en un establecimiento residencial, para un empleador que tolera o permite la producción, sin tener en consideración la fuente de los materiales utilizados por el trabajador a domicilio en dicha producción.

El trabajo a domicilio se prohíbe en las industrias de ropa de mujeres, vestidos de punto, guantes y mitones, bordados, botones y hebillas, y en las de pañuelos y en la producción de joyas, a no ser que se obtengan certificados individuales especiales del Administrador de la División Horaria y de Salarios, Dirección de Normas de Empleo, Ministerio de Trabajo. Las industrias de vestidos, tejidos, guantes y mitones, bordados, botones y hebillas, y pañuelos y la producción sin riesgo de joyas, están sometidas a unas nuevas normas de certificación y reglamentos en vigor desde el 9 de enero de 1989. Se aplican las normas y reglamentos anteriores para la producción de ropa de mujer y joyas con riesgos. Estas normas de certificación no se aplican en los Estados que prohíben en

el trabajo a domicilio en esas industrias. En dichos Estados, se mantiene la prohibición federal sobre el trabajo a domicilio.

California.— Trabajador a domicilio. Cualquier persona que trabaja a domicilio artículos para ser entregados a otra persona. Se considera que un trabajador a domicilio es un empleado y no un contratista independiente.

Trabajo a domicilio. Toda fabricación de materiales en casa para un empleador, o en cualquier local utilizado total o parcialmente como lugar de residencia.

El trabajo a domicilio se prohíbe en los siguientes sectores: fabricación de comida y bebida; artículos para uso en relación con el servicio de comida y bebida; artículos de ropa de vestir; juguetes y muñecas; tabaco; drogas y venenos; vendas y otros productos sanitarios; explosivos, fuegos artificiales y artículos de carácter semejante; todos los artículos, cuya fabricación por el trabajo industrial a domicilio se declare por orden de la división de bienestar industrial que son peligrosos para la salud y bienestar de los trabajadores a domicilio.

Empleador. Cualquier persona que directa o indirectamente o a través de un empleado, agente, contratista independiente o cualquier otra persona, emplea a trabajadores industriales a domicilio para fabricar en su casa materiales o artículos cuando dichos artículos o materiales no son para uso personal del empleador o de miembros de su familia.

Nueva York.— Trabajador a domicilio. Cualquier persona que fabrique artículos en casa a partir de materiales suministrados por un empleador, y que son devueltos al empleador o entregados a otros. Un trabajador a domicilio no debe hacer ningún trabajo en la factoría. Todos los trabajadores a domicilio se supone que son empleados y no contratistas independientes.

Trabajo a domicilio. Fabricación en casa de cualquier artículo a partir de materiales suministrados por y devueltos al empleador, o enviados a otros después de que se ha hecho el trabajo.

El trabajo a domicilio se prohíbe en los siguientes sectores: fabricación de productos de comida, muñecas o vestidos de muñecas, animales disecados o juguetes barnizados.

Empleador. Toda persona que entrega o da lugar a que se entreguen materiales para ser fabricados en casa y serles devueltos, pero no para su propio uso, o para ser distribuidos, enviados por correo o entregados a otros.

REMUNERACION

Federal.— Determinación de los salarios. Todos los trabajadores a domicilio en las industrias de vestidos, tejidos, guantes y botones, bordados e industrias de joyería no peligrosas deben ser retribuidos de acuerdo a las disposiciones sobre salario mínimo de la Ley de Normas de Trabajo Justo. Si se paga sobre una ba-

se de tarifa por pieza, los empleadores deben establecer las tarifas mediante un estudio de tiempos con cronómetro, o mediante otros métodos de medida del trabajo, para asegurar que la tarifa por pieza compensa o supera el salario mínimo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES

Federal.— Contrato de empleo. La relación de empleo entre los trabajadores a domicilio y sus empleadores se considera que es un contrato de empleo, y los trabajadores a domicilio están incluidos en la legislación federal de trabajo (p. ej. salario mínimo, paga de horas extras).

Seguridad e higiene. (Disposiciones relativas al trabajo a domicilio en la industria de vestido de punto, guantes y mitones, bordados e industria de la joyería sin riesgos). No se extenderá ningún certificado autorizando trabajo a domicilio en una industria en un Estado donde el gobernador ha advertido al Administrador de la División Horaria y de Salario, por escrito, de que su empleo es ilegal en virtud de las leyes sobre seguridad y empleo.

California.— Horas de trabajo. La cantidad máxima de trabajo que un empleador puede pedir a un trabajador a domicilio, en cualquier semana, no debe exceder la cantidad que pueda razonablemente esperarse que el último produzca, dentro de las horas máximas de trabajo legal.

Seguridad e higiene. Si la División de Bienestar Industrial descubre que el trabajo a domicilio no puede hacerse sin daños a la salud del trabajador, o sin presentar excesivas dificultades de mantenimiento o de cumplimiento de las normas laborales existentes, se declarará, por orden, que tal trabajo industrial a domicilio es ilegal, y se pedirá a todos los empleadores de la industria que suspendan la producción que hace uso del trabajo industrial a domicilio.

Nueva York. Ningún empleador puede proporcionar materiales para trabajo a domicilio a través de un contratista o distribuidor, sino que debe distribuirlos directamente para el trabajo a domicilio.

No deben emplearse niños en trabajo a domicilio excepto de acuerdo con las leyes de trabajo de menores.

Seguridad e higiene. La Comisión Industrial debe inspeccionar todas las casas y materiales, ordenar a los inquilinos limpiar las casas insanas donde se hace el trabajo a domicilio, y notificar al Comisario de Salud sobre las enfermedades contagiosas o las condiciones no sanitarias.

REGISTRO E INFORME

Federal.— Industrias del vestido de punto, guantes y mitones, bordados y joyería no peligrosa. Los certificados que autorizan el trabajo a domicilio en las indus-

trias del vestido de punto, guantes y mitones, bordados y joyería no peligrosa deben ser emitidos bajo solicitud escrita al Administrador de la División Horaria y de Salarios, Ministerio de Trabajo, o a su representante. A no ser que se suspenda o revoque, los certificados son válidos para dos años. La solicitud (o renovación) debe ser firmada por el empleador y hacer mención al nombre de la empresa, su dirección postal, la localización física de la central principal de la empresa, los nombres, direcciones e idioma hablado por los trabajadores a domicilio, y una descripción de las operaciones mercantiles y de los artículos producidos. El empleador debe también proporcionar al Administrador, dentro de veinte días, una nota por escrito de cualquier cambio en la dirección de la sede central de la empresa. El empleador debe también proporcionar garantías por escrito del acatamiento de las disposiciones de la Ley de Normas de Trabajo Justo (FSLA) sobre salario mínimo, horas extraordinarias, trabajo de menores y mantenimiento del registro. Si el Administrador cree que no hay una razón suficiente para creer que la FSLA sea observada, o que no se pagará la multa si se producen infracciones a la FSLA, el Administrador puede condicionar la expedición (o reanudación) de un certificado al depósito de una fianza suficientemente avalada para el Administrador.

Los registros de las horas trabajadas y de los salarios pagados deberán conservarse por el empleador de acuerdo al Apartado 516 de la FSLA. Todos los trabajadores a domicilio cumplimentan los prontuarios del trabajador a domicilio, y registran exactamente todas las horas trabajadas, la información del trabajo por pieza, y los gastos relacionados con el negocio. Todos los registros deben estar disponibles para la inspección y transcripción por el Administrador.

Industrias de ropa de mujeres y joyería peligrosa. Los certificados pueden ser emitidos por la División Horaria y de Salarios, Administración de Normas de Empleo, Ministerio de Trabajo. Un certificado es válido por un período a definir por el Administrador. No expirará hasta que se haya tomado una determinación sobre la solicitud de renovación que no debe hacerse antes de los treinta días o después de los quince días a la fecha de expiración. La solicitud debe ser firmada por el empleador y contener el nombre de la empresa, su dirección postal, y la localización física de la sede central principal de la empresa. El empleador debe proporcionar al Administrador, dentro de treinta días, una notificación de cualquier cambio en la dirección de la sede central del negocio. La solicitud debe hacerse de forma adecuada, y exponer los hechos que muestren que el trabajador es incapaz de acomodarse al trabajo de la factoría a causa de su edad o incapacidad física o mental, o que no puede dejar la casa porque se necesita su presencia para cuidar de un inválido en la misma, que estuvo ocupado en trabajo a domicilio industrial en la industria particular para la que se solicita el certificado, y

que está ocupado en trabajo industrial a domicilio, bajo la supervisión de una agencia estatal de rehabilitación profesional. En cualquier caso puede ordenarse una investigación para obtener datos o hechos adicionales.

California. Las licencias pueden ser emitidas por la División de Bienestar Industrial. La solicitud debe incluir una relación de los artículos a suministrar, tarifas salariales, tiempo de producción o rendimiento horario medio correspondiente a cada tarifa, y otra información que incluya modelos o descripción de los artículos. La licencia es válida por un año. Las licencias pueden ser revocadas si un empleador infringe las leyes o reglamentos sobre trabajo a domicilio.

Los certificados de trabajador a domicilio pueden ser expedidos por la División de Bienestar Industrial. Los certificados no se expiden para menores de dieciséis años, para ninguna persona que tenga una enfermedad contagiosa, o que viva en una casa que no esté aseada en buenas condiciones sanitarias, o en la que se pueda enfermar. Un certificado puede ser suspendido o revocado si un trabajador a domicilio viola las condiciones, o recibe ayuda de cualquier persona que no tenga un certificado.

Nueva York. El trabajo a domicilio no puede proporcionarse sin ningún permiso y los trabajadores no deben realizar trabajo a domicilio sin un certificado del Comisario Industrial. Los permisos se restringen a las industrias que no ponen en peligro indebidamente a los trabajadores de la fábrica o la salud del trabajador a domicilio. Se hace excepción con el trabajo de oficina.

SUPERVISION E INSPECCION

Federal.— Inspección de Trabajo. (Industrias de vestido de punto, guantes y mitones, bordados y joyería no peligrosa. La División de Horarios y Salarios debe investigar a los empleadores que reciben certificados de trabajo a domicilio. Donde se descubran infracciones, el Ministerio de Trabajo tomará una acción adecuada para el cumplimiento de la ley. El infractor será vuelto a investigar para asegurarse de que se ha obtenido un acatamiento total a la FSLA.

Sanciones

Industrias del vestido de punto, guantes y mitones, bordados y joyería no peligrosa. El Administrador debe denegar o revocar por un año un certificado que autoriza el trabajo a domicilio en caso de: (a) graves infracciones de salarios (infracciones sobre paga de horas extras o salario mínimo de la FSLA que totalicen \$10.000; infracciones del salario mínimo donde el diez por ciento o más de los trabajadores a domicilio con un certificado no reciben como mínimo el ochenta por ciento del salario mínimo por todas las horas trabajadas durante seis o más

semanas en cualquier período trimestral; o infracciones sobre la paga de las horas extraordinarias o de salario mínimo que afecten a más de la mitad de los trabajadores a domicilio con certificado por seis o más semanas en cualquier período trimestral); (b) infracciones repetidas sobre salarios (el certificado se denegará o revocará por uno a tres años, dependiendo de la gravedad y frecuencia de las infracciones); (c) infracciones al trabajo de menores (por las segundas infracciones la denegación o revocación será por tres años); (d) no pagar sanciones en metálico o salarios debidos por juicio (un año cuando el poseedor del certificado no paga salarios o sanciones monetarias dentro de los sesenta días de la sentencia del tribunal, juez administrativo u otra autoridad adecuada); (e) no cooperar en una investigación (no cooperar en una investigación de Horarios y Salarios: de uno a tres años dependiendo de las circunstancias); (f) graves violaciones del mantenimiento del registro (hasta un año); (g) información errónea deliberada en una solicitud para un certificado o en otros documentos, de uno a tres años; (h) discriminación contra un trabajador a domicilio; (por discriminación en relación con la compensación o términos del trabajador a domicilio, condiciones o privilegios de empleo, la revocación es por tres años).

Industrias de vestido de mujeres y de joyería peligrosa. Puede revocarse un certificado que autoriza el trabajo a domicilio por una razón justificada en cualquier momento. La infracción de cualquier disposición de la FSLA es un motivo suficiente para la revocación de todos los certificados expedidos a un empleador. Antes de la cancelación, debe notificarse a las partes por escrito de los hechos que justifican la cancelación y dárseles oportunidad para hacer alegaciones o acatar la Ley.

NUEVA YORK.— Inspección de trabajo. El Comisario puede inspeccionar todas las casas y materiales utilizados para el trabajo a domicilio.

Sanciones. El trabajo a domicilio que infrinja la ley es un motivo para el desahucio de los inquilinos mediante un proceso sumarial. El empleador debe pagar una multa no superior a \$25.000 por cada infracción a la Ley.

California.— Inspección de trabajo. Los trabajadores a domicilio deben permitir a los inspectores de la División de Bienestar Industrial entrar en sus casas para las investigaciones; para investigar los artículos que se están fabricando, y para comprobar los registros, para comprobar que se cumplen las condiciones de edad mínima de los trabajadores a domicilio y para inspeccionar las condiciones sanitarias. Los empleadores deben permitir a la División el acceso libre a sus lugares de negocios con la finalidad de investigaciones e inspección de las nóminas y otros registros. Los artículos fabricados contraviniendo la Ley pueden ser retirados por la División, y retenidos durante treinta días o hasta la resolución final del proceso.

Sanciones. El empleo de trabajadores a domicilio, sin una licencia, es una falta leve y sancionable (por la primera falta) con una multa no inferior a los \$100, o con un arresto no inferior a diez días, o ambas cosas, y por cada condena posterior con una multa no inferior a \$250, o con arresto no inferior a los treinta días. La realización de trabajo a domicilio sin un permiso es sancionable con una multa no superior a los \$10 para la primera falta, y con no más de \$25 por la segunda falta.

Fuentes

- Ley de Normas de Trabajo Justo de 1938 (FLSA), modificada, 29 *United States Code* (USC), Secciones 211(c)-(d). Ministerio de Trabajo, Administración de Normas de Empleo, División de Horario y Salarios, 29 *Code of Federal Regulations* (CFR), Partes 516 y 530, posteriormente modificado al 10 de noviembre de 1988 (*Federal Register, Rules and Regulations*, Volumen, 53, Nº 218, 10 de noviembre de 1988, páginas 45, 706-45, 727)
- Código Administrativo de California Secciones 11008-11009, en Oficina de Asuntos Nacionales (BNA): *Labor Relations Reporter: State Labor Laws (SLL)*, Nº 736, 5 de junio de 1989, páginas 14:365-14:368.
- Código de Trabajo de California, Parte 10 de la División 2, modificado por el Capítulo 1954, Leyes de 1984, Secciones 2650 y 2654, en BNA, *SLL*, op. cit.
- Leyes Refundidas de Nueva York (McKinney's), Artículo 13 del Capítulo 31, modificado por el Capítulo 624, Leyes de 1981, Secciones 350, 355, 361 (a) y 374, en BNA, *SLL*, op. cit., páginas 42:374-42:376.
- Comisario de Nueva York de la Orden General de Trabajo Industrial a Domicilio, publicada el 1 de julio de 1945 en BNA, *SLL*, op. cit., página 42:375.

URUGUAY

REMUNERACION. *Salario mínimo.* Deben establecerse juntas salariales para toda industria en la que estén empleados trabajadores a domicilio. Las juntas de salarios están compuestas por representantes de trabajadores y empleadores de las industrias afectadas, y en igual número, por un representante del Ejecutivo. Los representantes tienen que ser elegidos por la persona a la que representan. Las juntas salariales deben fijar el salario mínimo por tiempo o por pieza, o de acuerdo a cualquier otro método que se considere adecuado, con la debida consideración a las disposiciones relativas a las horas máximas de trabajo. Deben tenerse en cuenta todos los factores pertinentes con la finalidad de fijar el salario mínimo. Puede fijarse un salario mínimo a petición de cualquier persona afecta-

da. El recurso para la revisión de las resoluciones de las juntas de salarios puede hacerse por cualquier persona afectada. Cualquier acuerdo respecto a trabajo a domicilio, oral o escrito, que prevea un horario inferior al mínimo legal es nulo, y no tiene validez. La fijación del salario mínimo no impide el pago de un salario superior por el empleador o la interposición de cualquier recurso por los trabajadores a domicilio con el fin de obtener un salario más alto.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. Cuando los salarios hayan sido fijados por la junta de salarios, deben publicarse en el diario oficial y en otro periódico publicado por el Ministerio afectado en el caso de industria local, y en dos periódicos de la capital durante diez días consecutivos. A los dieciséis días de la última publicación de los salarios, éstos llegan a ser obligatorios. El coste de la publicación tiene que ser pagado por las empresas afectadas. La escala salarial y una copia de las disposiciones legales y normas aplicables al trabajo a domicilio, deben ser colocados en un lugar visible en los lugares donde el trabajo se proporciona, se recibe y se paga.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Permiso retribuido.* Todos los trabajadores a domicilio reciben un permiso anual retribuido de acuerdo al tiempo trabajado y al salario ganado.

Se autorizó que el gobierno estableciera un fondo de Trabajo a Domicilio con objeto de recoger las cotizaciones de los empleadores y pagar diversas prestaciones, incluyendo gratificaciones por niños, compensación financiera en caso de enfermedad y permiso retribuido a los trabajadores en todas las ramas de trabajo a domicilio en el país. Los empleadores que recurren a trabajo a domicilio pagarán una aportación a este fondo que supone el 41 por ciento de los salarios obtenidos por sus trabajadores a domicilio.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio están habilitados para las prestaciones de la seguridad social en las mismas condiciones que otros trabajadores en la empresa.

Seguridad e higiene. Las disposiciones administrativas o legales sobre seguridad o higiene deben ser observadas en relación con el trabajo a domicilio donde sean aplicables para el tipo de trabajo y las condiciones bajo las que se realiza el trabajo, en vista de la naturaleza de los procesos o de la industria, su amplitud, el número de personas empleadas y el tipo de maquinaria utilizada. El trabajo a domicilio no debe hacerse en domicilios donde una persona que tiene una enfermedad contagiosa está viviendo.

REGISTRO E INFORME. *Registros e informe.* Todos los empleadores de trabajadores a domicilio están obligados a mantener un registro que contenga cier-

tas peculiaridades. El registro debe de estar disponible para el examen del inspector del trabajo, en los días laborables y durante las horas de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe mantener también un registro de trabajadores a domicilio con todos los detalles necesarios, que le debe ser entregado por los establecimientos implicados. Todos los artículos fabricados o manufacturados en casa del trabajador deben llevar una etiqueta o un sello de identificación.

Libro de trabajo. Debe proporcionarse a todo trabajador a domicilio un libro de trabajo, entregado por el propietario, director o gerente de un establecimiento industrial o comercial que proporcione trabajo manual para ser realizado a cuenta del establecimiento en casa del trabajador.

SUPERVISION E INSPECCION. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Industria y el Ministerio de Salud Pública, y los Municipios son responsables de la supervisión de la observancia de las normas sobre trabajo a domicilio.

Sanciones. Pueden imponerse multas o arresto por las infracciones de las normas sobre trabajo a domicilio.

Fuentes

- Ley Nº 9910 para establecer normas relativas a trabajo a domicilio de 5 de enero de 1940 (*Registro Nacional de Leyes*, 1940 página 10). *Legislative Series* 1940-Ur.2.
- Decreto Nº 545 para refundir las disposiciones que regulan los derechos y prestaciones de que disfrutaban los trabajadores a domicilio como consecuencia de su empleo, 10 de julio de 1975 (*Diario Oficial*, Nº 19561, 21 de julio de 1975, página 133 A), Secciones 1-4, 10-11 y 20-23. *Legislative Series* 1975-Ur.1.
- Decreto Constitucional Nº 9 relativo a las normas generales de la seguridad social, la reorganización de algunos servicios de la seguridad social y la revisión del sistema de pensiones, de 23 de octubre de 1979 (*Diario Oficial*, Nº 20606, 25 de octubre de 1979, página 225A), Secciones 3 y 13. *Legislative Series* 1979-Ur.1.
- Ley Nº 9216 de autorización del Fondo de Pensiones para la Industria, Comercio y Servicios Públicos, para introducir la inspección de los sellos o etiquetas para los artículos o productos en industrias donde haya fabricación en talleres clandestinos, de 23 de enero de 1934 (*Diario Oficial*, Tomo 114, Nº 8240, 2 de febrero de 1934, página 228A). *Legislative Series* 1934-Ur.5.

VENEZUELA

DEFINICIONES. *Trabajador a domicilio.* Un trabajador a domicilio se define como una persona que, con o sin la ayuda de su familia, hace trabajo a cambio de una remuneración, para uno o más empleadores, aunque no bajo supervisión directa, y utilizando materiales y herramientas propias proporcionadas por el empleador. Un miembro de la familia se define como una persona que está vinculada mediante linaje o afinidad, que vive con el trabajador a domicilio y está a su cargo.

Intermediario o tratante. Un intermediario o tratante se define como cualquier persona que contrata los servicios de una o más personas para la realización de cualquier trabajo por cuenta de un empleador. El empleador está obligado por el acto del tratante, en el supuesto de que el empleador haya autorizado expresamente al tratante a hacer esto, o que el empleador reciba el trabajo que se ha realizado.

Empleador. Una persona que regular y habitualmente vende a otra materiales para ser trabajados o manufacturados en casa del último, y que posteriormente los compra a un cierto precio, se considera que es un empleador y la otra persona un trabajador a domicilio.

REMUNERACION. El salario de un trabajador a domicilio no debe ser inferior al pagado por el mismo trabajo en la misma localidad a un trabajador empleado en la empresa de un empleador. En los casos donde el empleador sólo emplea a trabajadores a domicilio, los salarios deben fijarse, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y la remuneración pagada por un trabajo similar en las fábricas de la región.

Salario mínimo. En general los salarios se fijan libremente, pero no pueden ser inferiores a la cantidad fijada como salario mínimo. El Ministerio de Trabajo puede, donde se considere necesario, nombrar juntas para fijar un salario mínimo obligatorio para determinadas industrias o ramas de la industria, para personas que están empleadas a salario fijo, y para las que están empleadas a tarifas por trabajo. Los intereses de los empleadores y trabajadores deben de estar representados hasta donde sea posible en estas juntas.

Publicación de las escalas y tarifas salariales. Los empleadores de trabajadores a domicilio deben colocar las tarifas del salario para su trabajo en un lugar visible donde se reparte y recibe el trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES. *Horas de trabajo.* Las disposiciones legales relativas a horas extraordinarias y trabajo nocturno no son aplicables a los trabajadores a domicilio.

Seguridad social. Según la Ley de Seguridad Social los trabajadores a domicilio están específicamente excluidos del ámbito de aplicación del plan obligatorio de seguridad social. Sin embargo, un decreto legislativo de 1985, extendió la cobertura obligatoria de la seguridad social en las industrias del tabaco y de la confección.

Seguridad e higiene. Las disposiciones legales relativas a seguridad e higiene son aplicables a los trabajadores a domicilio. Sin embargo, los trabajadores a domicilio están explícitamente excluidos de las disposiciones relativas a la compensación por accidentes de empleo y enfermedades profesionales.

REGISTRO E INFORME. *Formalidades.* Todos los empleadores de trabajadores a domicilio deben estar registrados en el Registro de Empleadores de Trabajadores a Domicilio conservado en cada una de las Oficinas de Inspección de Trabajo. Las anotaciones deben indicar el nombre y la dirección del empleador, el tipo o naturaleza de trabajo a domicilio y cualquier otra información requerida por las autoridades laborales. Todos los empleadores deben mantener un libro registro de sus trabajadores a domicilio.

Libro de trabajo. El empleador debe proporcionar a los trabajadores a domicilio, sin cargo alguno, un libro, sellado y firmado por el funcionario de trabajo de la región, conteniendo ciertos detalles. La carencia de dicho libro no priva al trabajador a domicilio de los derechos contenidos en la Ley de Trabajo y sus reglamentos.

SUPERVISION E INSPECCION. Cuando el Ministro de Trabajo considera que el trabajo a domicilio es perjudicial para los trabajadores puede, mediante resoluciones especiales, investigar y adoptar las medidas adecuadas.

Fuentes

- Decreto N° 1563 para hacer reglamentos de acuerdo a la Ley de Trabajo, Sección de Trabajo a Domicilio, Secciones 143, 241-251, de 31 de diciembre de 1973 (*Gaceta Oficial*, N° 631, Extraordinario 31 de diciembre de 1973).
- Ley de Trabajo, modificada el 30 de junio de 1983 (*Gaceta Oficial*, N° 3219, Extraordinario 12 de julio de 1983, página 3), Secciones 2-3, 72 y 81, 250. *Legislative Series* 1983-Ven.1.

-
- Reglamentos de la Ley de Seguridad Social (*Gaceta Oficial*, N° 1985, Extraordinario, 1 de julio de 1976, páginas 3-4), Sección 1(a).
 - Decreto N° 851 para establecer un programa de asistencia social y económica para los trabajadores en las ramas de la industria del tabaco y de la confección del 24 de septiembre de 1985 (*Gaceta Oficial*, Año CXII, Mes XII, N° 33,315, 25 de septiembre de 1985).
 - Ley de Bases sobre Prevención, condiciones de trabajo y medio ambiente de trabajo, de 2 de julio de 1986 (*Gaceta Oficial*, N° 3850, Ejemplar especial, 18 de julio de 1986, página 1), Sección 7. *Legislative Series*. 1986-Ven.1.

Parte III

DISPOSICIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

Esta parte presenta la situación de los trabajadores a domicilio tal como se refleja en los convenios colectivos. Su finalidad es proporcionar ejemplos de convenios colectivos que incluyen disposiciones para trabajadores a domicilio en sectores de la actividad económica donde comúnmente se utiliza el trabajo a domicilio.

Se mencionan los convenios colectivos de los siguientes países: Bélgica, Canadá, Dinamarca, República Federal Alemana, Irlanda, Italia, Países Bajos, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza y los Estados Unidos. Bajo cada encabezamiento del país, los convenios colectivos se presentan por orden alfabético en el sector económico. En algunos países, tales como la República Federal Alemana e Italia, las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio, que son exactamente las mismas en diferentes acuerdos colectivos de nivel sectorial, sólo se han reproducido una vez.

Entre los países incluidos, la República Federal Alemana, es el único donde se han encontrado convenios colectivos que se aplican exclusivamente a los trabajadores a domicilio. En los otros países, las disposiciones específicas sobre tra-

bajo a domicilio están incluidas en los convenios colectivos que se aplican a todos los trabajadores y empleadores en la rama afectada.

La información se presenta con las siguientes categorías: definiciones; prohibición de trabajo a domicilio; remuneración incluyendo reintegración de los gastos; condiciones de trabajo incluyendo contrato de empleo, horas de trabajo, permiso retribuido, horas extraordinarias, seguridad social, y seguridad e higiene; y registro.

BELGICA

Industria del vestido y la confección

Remuneración. La tarifa por pieza de los trabajadores a domicilio se calcula multiplicando el número de horas que se consideran necesarias para la realización del trabajo por el salario horario aplicable a otros trabajadores en la empresa que hacen el mismo tipo de trabajo. El salario del trabajador a domicilio se incrementa en un 10 por ciento para costear los gastos generales (calefacción, iluminación, depreciación del material). Los empleadores deben proporcionar los materiales, tales como hilo, sin cargo alguno. El salario se aumenta en un 15 por cien cuando el trabajador a domicilio suministra los materiales.

Fuente. Convention collective de travail, conclue sur les conditions de travail dans la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (Convenio colectivo sobre condiciones de trabajo, concluido en el Comité Mixto para la industria del vestido y la confección), de 11 de marzo de 1980, modificado el 22 de febrero de 1989.

Industria de Productos de cuero fino

Remuneración. Los trabajadores a domicilio, independientemente de que trabajen sobre una base de tarifa por pieza o una base horaria, tienen derecho al salario mínimo horario que se aplica en la empresa implicada.

Fuente. Convention collective de travail, conclue sur les Conditions de travail dans la Sous commission paritaire de la maroquinerie (Convenio colectivo sobre condiciones de trabajo de 18 de junio de 1980, concluido en el Subcomité mixto para productos de cuero fino). *Moniteur Belge*, 21 de marzo de 1981, página 10,420

Industria del lino

Remuneración. Los trabajadores a domicilio reciben el mismo salario diario que otros trabajadores de la empresa que hacen el mismo tipo de trabajo. En el caso de que esta norma no se cumpla, el presidente del comité mixto, o su representante, asistido por expertos, debe investigar el caso y hacer recomendaciones sobre la cuantía del salario diario que debe pagarse a los trabajadores a domicilio. (Los expertos son técnicos designados por las organizaciones de trabajadores y empleadores representadas en el comité mixto).

Fuente. Convention collective de travail, conclue sur les conditions de travail et la promotion de l'emploi dans la Commission paritaire de la préparation du lin (Convenio colectivo sobre las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo de 27 de febrero de 1987 concluido en el Comité Mixto para la fabricación del lino). *Moniteur Belge*, 10 de junio de 1987, página 14,528.

Sastres y modistos

Remuneración. El salario mínimo horario de los trabajadores a domicilio se calcula dividiendo la tarifa por pieza entre las horas que se considera que son necesarias para hacer la pieza.

El trabajo de los trabajadores a domicilio se incrementa en un 10 por ciento para costear los gastos generales (calefacción, iluminación, etc.) o en un 15 por ciento cuando el trabajador suministra los materiales (p. ej. hilo).

Los suplementos salariales se anotan uno a uno en el libro de trabajo cada vez que se pagan los salarios.

Fuente. Convention collective de travail, conclue sur les conditions de travail dans la Commission paritaire des maîtres-tailleurs et couturières (Convenio colectivo sobre las condiciones de trabajo, de 20 de enero de 1987, concluido en el Comité Mixto para talleres y modistos. *Moniteur Belge*, 15 de diciembre de 1987, páginas 18,754-18,758.

CANADA

Provincia de Quebec

Prohibición de trabajo a domicilio. Los convenios colectivos prohíben el trabajo a domicilio en los siguientes sectores: (a) sombreros de mujeres y niñas; (b) sombreros de hombres y niños; (c) camisas para hombres y niños; (d) comercio

al por mayor de peletería en la región de Montreal; (e) comercio de peletería en la región de Montreal; (f) ropa de hombres y niños.

Industria de Capas y Vestidos de Mujeres

Definición de trabajo a domicilio. La fabricación de vestidos realizada en, o en los alrededores de, una casa o residencia, constituye trabajo a domicilio.

Prohibición de trabajo a domicilio. No se proporcionará trabajo a domicilio a un empleado de un taller, que ya trabaja en un establecimiento que está regulado por un convenio colectivo.

Remuneración. Se paga a los trabajadores a domicilio sobre una base de trabajo por pieza. Además de la retribución del trabajo por pieza, reciben un plus de 442 por cien de dicha remuneración.

La tarifa del trabajo por pieza se determina tomando de entre las tarifas verificadas por el Comité, la tarifa más baja del trabajo por pieza pagada por vestidos comparables en establecimientos regulados por el decreto, e incrementando la tarifa en un 10 por ciento. Sin embargo, el empleador puede determinar la tarifa del trabajo por pieza pagado al trabajador a domicilio, solamente en aquellos casos en donde un vestido similar se hizo en su taller, o en un taller del propietario de la mercancía, en cantidades y condiciones normales de producción por empleados regulares que no estaban especialmente escogidos. Cuando se fabricó el mismo vestido en el taller del empleador o en el taller del propietario de los productos durante los doce meses anteriores, y el cosido del vestido fue hecho solamente por un empleado retribuido sobre una base de trabajo por pieza, el trabajador a domicilio recibe la tarifa de trabajo por pieza que el empleador paga al empleado del taller, más un 10 por ciento. Cuando el mismo vestido se hizo en el taller del empleador o en el taller del propietario de los productos durante los 2 meses anteriores, y el cosido del vestido completo fue hecho por más de un trabajador a destajo, el trabajador a domicilio recibe las tarifas totales del trabajo a destajo pagadas a todos los trabajadores a destajo en el taller del empleador o en el taller del propietario de los productos, que trabajaron en la producción de dicho vestido, menos las tarifas del trabajo por pieza pagadas por aquellas operaciones que no fueron hechas por el trabajador a domicilio, más un 30 por ciento. El empleador paga en metálico al trabajador a domicilio por el trabajo realizado en el momento en que el empleador recibe la mercancía.

El empleador suministra todo el hilo, entrega y recoge del domicilio del trabajador a domicilio todos los productos producidos y paga todos los costes de transporte.

Otras disposiciones. El trabajador a domicilio debe rehacer el trabajo que no se haya hecho a satisfacción del empleador. Si el empleador hace que el trabajo se rehaga por alguien distinto, el coste originado no debe cargarse al trabajador a domicilio que hizo el trabajo original.

Fuente. Decreto de modificación del Decreto relativo a la Industria del Vestido y las Capas para Mujeres en Quebec: Una Ley relativa a los decretos sobre convenios colectivos. *Gazette Officielle du Québec*, Volumen 112, Nº 10, 20 de febrero de 1980, páginas 927-935.

DINAMARCA

Industrias textiles y del vestido

Remuneración. Los trabajadores a domicilio reciben el mismo salario que otros trabajadores de la empresa que hacen el mismo trabajo.

Cuando ciertos tipos de trabajo no puedan hacerse dentro de las instalaciones de la empresa, puede recurrirse al trabajo a domicilio, y los trabajadores implicados deben ser compensados por los empleadores por los gastos extraordinarios en los que hayan incurrido.

Condiciones de trabajo. La retribución por horas extraordinarias, por el trabajo realizado por los trabajadores a domicilio fuera de las horas normales de trabajo, estará de acuerdo con las disposiciones del convenio colectivo aplicable a los otros trabajadores de la empresa.

En la industria del vestido, los trabajadores a domicilio reciben una compensación especial por el trabajo realizado en un día de fiesta oficial al precio de 3,5 por ciento de su salario básico anual (incluyendo el salario recibido durante el permiso anual).

Fuente. Hovedoverenkomst mellem Beklaedningsindustriens Sammenslutning og Dansk Beklaednings- og Textilarbhejderforbund omfattende konfektionsindustrien samt pelsindustrien (Convenio colectivo fundamental entre el empleador danés y las organizaciones de trabajadores en la industria del vestido, incluyendo la industria de la confección y la industria de la piel), de marzo de 1987.

Hovedoverenkomst 1987-91 mellem Textilindustrien og Dansk Beklaednings- og Textilarbhejderforbund (convenio colectivo fundamental entre la industria textil y el Sindicato Danés de los Trabajadores Textiles y del Vestido, 1987-1991).

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Industria del cigarro

Remuneración. Los salarios se fijan en convenios colectivos especiales. Todo trabajador tiene derecho a un salario mensual. Los suplementos por horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en domingos y en días de fiestas oficiales son los mismos para los trabajadores a domicilio que para otros trabajadores de la empresa.

Condiciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a permiso retribuido durante el cierre anual de la fábrica. La retribución diaria durante el permiso equivale al salario bruto obtenido durante los tres meses anteriores, dividido entre 65.

Registro. El libro de salarios de los trabajadores a domicilio debe contener los siguientes detalles: fecha de comienzo del empleo; número de años trabajados; salarios, incluyendo impuestos y cotizaciones a la seguridad social; fechas y remuneración por el permiso anual.

Fuente. Manteltarifvertrag für die Zigarrenindustrie im Bundesgebiet (Convenio colectivo para la industria del cigarro) de 14 de marzo de 1985. Einstrufungstelle für die Zigarrenindustrie, Körnerstrasse 18, 5300 Bonn-Bad Godesberg, República Federal de Alemania.

Industria del paraguas, sastres y modistos

Remuneración. Se aplicará el principio de igual salario por trabajo de igual valor en relación con el salario básico para trabajadores a domicilio y para otros trabajadores en la empresa. Sin embargo, se pagará a los trabajadores a domicilio un 10 por ciento (industria del paraguas y de sastres) o un 12 por ciento (modistos) de suplemento por el trabajo a domicilio.

Fuentes. Manteltarifvertrag Damenschneiderhandwerk (Convenio marco colectivo para modistos), de 31 de octubre de 1986.

Manteltarifvertrag Herrenmassschneiderhandwerk (Convenio colectivo marco para sastres), de 26 de junio de 1986.

Lohntarifvertrag für die Schirmindustrie (Convenio colectivo relativo a los salarios en la industria del paraguas), de 20 de octubre de 1988.

Industria del vestido

Remuneración. Donde se utilicen tarifas por pieza, se basarán en el tiempo necesario para fabricar una determinada pieza de trabajo. Este tiempo será el que necesiten otros trabajadores en la empresa que hagan el mismo trabajo y/o utilicen la misma maquinaria. Cuando no se realizan actividades comparables dentro de la planta, éste será fijado por el empleador, utilizando el método REFA.

Los trabajadores a domicilio que trabajan solos o con miembros de su familia reciben un 10 por ciento de suplemento por trabajo a domicilio. Los gastos por transporte deben ser reintegrados por el empleador, si el trabajo tiene que recogerse y entregarse en los locales del empleador. El material de costura debe suministrarse sin cargo alguno por el empleador.

Condiciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a un permiso de 30 días con una retribución que supone el 19,05 por ciento de su salario anual bruto (el salario anual bruto es el anterior a las deducciones de impuestos y cotizaciones por seguridad social, y excluye cualquier pago adicional que tenga en cuenta la pérdida de ingresos o los días de fiesta oficiales, tiempo no trabajado durante la enfermedad o el permiso).

Fuente. Lohntarifvertrag für die in Heimarbeit Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie im Bundesgebiet (Convenio colectivo de trabajo a domicilio para trabajadores a domicilio en la industria del vestido de la República Federal Alemana), de 5 de junio de 1988. Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie, Mevissenstrasse 15, 5000 Colonia 1, República Federal de Alemania.

Industria del Sombrero

Remuneración. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a la misma tarifa por pieza que otros trabajadores de la empresa que realicen el mismo tipo de trabajo.

Si es necesario trabajar en domingos o días de fiesta oficiales, los trabajadores a domicilio tienen derecho al 50 por ciento del suplemento salarial aplicable a los otros trabajadores de la empresa.

Los trabajadores a domicilio que utilizan máquinas de coser reciben las siguientes gratificaciones: 1 por ciento del salario bruto por gastos de electricidad donde el empleador suministre y mantenga la máquina de coser; 4 por ciento por electricidad y mantenimiento (incluyendo la adquisición de piezas de repues-

to) donde el empleador solamente suministre la máquina, y 7 por ciento por electricidad, mantenimiento y uso de la máquina (incluyendo la adquisición de piezas de repuesto), cuando la máquina de coser la suministra el trabajador a domicilio.

Fuente. Manteltarifvertrag für die Hutindustrie (Convenio marco colectivo para la industria del sombrero), del 25 de octubre de 1955.

Industria de joyería

Prohibición de trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio puede darse a los trabajadores en la empresa solamente en casos excepcionales. El trabajo a domicilio no puede ser proporcionado a trabajadores empleados en otras empresas, y los trabajadores no están autorizados a aceptar trabajo a domicilio de otras empresas.

Remuneración. En los casos excepcionales donde se entrega trabajo a domicilio, la tarifa por pieza aplicable será la misma que la aplicada para el mismo tipo de trabajo por piezas hecho en el establecimiento.

Fuente. Manteltarifvertrag Schmuckwarenindustrie, Baden-Württemberg (Convenio marco colectivo para la industria de la joyería en Baden-Württemberg), de 2 de junio de 1987.

Industria de maletas y productos de cuero

Prohibición de trabajo a domicilio. Las personas empleadas como trabajadores regulares en la industria de maletas y productos de cuero no están autorizadas a trabajar además como trabajadores a domicilio.

Remuneración. Los trabajadores a domicilio reciben las mismas tarifas por pieza que los trabajadores de la empresa que hacen el mismo tipo de trabajo.

Los materiales se suministran sin cargo alguno. Los materiales suministrados por el trabajador a domicilio deben ser reintegrados por el empleador. Los trabajadores a domicilio reciben un 10 por ciento de suplemento por trabajo a domicilio para gastos generales (calefacción e iluminación).

Condiciones de trabajo. Durante las cuatro primeras semanas de empleo el trabajador a domicilio está a prueba, y puede ser despedido sin preaviso, con efectos inmediatos en el día siguiente. Después de 3 meses de empleo continuado el preaviso es de dos semanas. Para períodos más largos de empleo se aplica la Ley de Trabajo a Domicilio.

El permiso anual con paga y los días de fiesta oficiales retribuidos se regulan por el convenio colectivo negociado en cada Land (Estado) para la industria de maletas y productos de cuero. En Nordreim, Niedersachsen, Bremen, Hamburgo y Schleswig-Holstein las disposiciones pertinentes de dichos convenios colectivos se aplican a los trabajadores normales de la empresa y a los trabajadores a domicilio. La duración del permiso anual es de 24 a 30 días de trabajo, mientras que la paga correspondiente fluctúa entre el 10.32 por ciento y el 12.90 por ciento del salario anual bruto ganado (entre el 1 de mayo del año anterior hasta el 30 de abril del año actual). Además, los trabajadores a domicilio reciben durante su permiso una paga adicional que se eleva al 4 por ciento de su salario anual neto.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a un día de permiso retribuido en caso de matrimonio, muerte de un esposo, pariente o hijo, siendo la paga no superior al salario obtenido durante 8 horas de trabajo.

Fuente. Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Deutschen Lederwarennun Kofferindustrie e.V. und der Gewerkschaft Leder, Hauptvorstand, Stuttgart (Convenio colectivo nacional para los productos de cuero y maletas).

Industria del calzado

Prohibición del trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio no puede hacerse por trabajadores que realicen sus trabajos en los establecimientos del empleador.

Remuneración. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a las mismas tarifas por piezas que otros trabajadores de la empresa que realicen el mismo tipo de trabajo. Sin embargo, los trabajadores a domicilio tienen derecho a ciertos suplementos cuando hacen ciertos tipos de trabajo (trabajo manual sin utilización de máquinas: 4 por ciento del salario bruto; trabajo con máquinas y materiales auxiliares suministrados por el empleador: 6 por ciento; trabajo con máquinas y materiales que no son suministrados por el empleador: 8 por ciento).

Condiciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio tienen derecho al mismo número de días de permiso anual con paga que otros trabajadores de la empresa. Los trabajadores a domicilio reciben una paga adicional durante su permiso que se eleva al 4 por ciento de su salario neto anual.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a un día de permiso retribuido en caso de matrimonio, muerte de un esposo, pariente o hijo, siendo la paga el promedio de la paga diaria durante las 6 semanas precedentes.

Fuente. Manteltarifvertrag für die Shuhindustrie (Convenio marco colectivo para la industria del calzado) de 31 de octubre de 1984, modificado por Ande-

rungsvereinbarung zum Manteltarifvertrag für die Shuhindustrie mit räumlichem Geltungsbereich Bundesgebiet, de 11 de enero de 1989.

Industria de coches para bebés y cestería en Baviera

Remuneración. El salario básico horario se fija en convenios colectivos especiales. En el caso de trabajo a domicilio, el salario neto se obtiene multiplicando este salario horario básico por el tiempo necesario para la producción de la pieza de trabajo en cuestión (que es el tiempo normal necesario para el trabajador sin peligro para su salud). Se paga al trabajador a domicilio cuando se entrega el trabajo, o sobre una base mensual.

Las materias primas son suministradas sin cargo alguno y permanecen como propiedad del empleador. Las materias primas suministradas por el trabajador a domicilio deben ser reintegradas a precios de mercado. Las máquinas necesarias para el trabajo son suministradas por los trabajadores a domicilio. El suplemento por trabajo a domicilio supone un 10 por ciento del salario total neto para sufragar los gastos generales (alquiler, calefacción, iluminación, limpieza) y para la adquisición y mantenimiento de las máquinas.

Condiciones de trabajo. El convenio colectivo relativo al permiso anual con paga para los trabajadores a domicilio en las industrias para cochecitos de bebés de 1 de enero de 1980 prevé 22 días de permiso. Durante el permiso, el trabajador a domicilio recibe el 8.25 por cien de su salario anual bruto. El libro de salarios debe contener información sobre la duración, fechas y remuneración del permiso.

El trabajo a domicilio debe ser distribuido de forma que no exceda las 40 horas de trabajo por semana. La misma norma se aplica cuando los trabajadores a domicilio trabajan para más de un empleador.

Fuente. Manteltarifvertrag für Beschäftigte in Heimarbeit der Korbwaren, Korbmöbel- und Kinderwagenindustrie in Bayern (Convenio colectivo para trabajo a domicilio para la industria de cochecitos para bebés y artículos de mimbre en Baviera) de 1 de abril de 1976.

Vereinbarung über zusätzliches Urlaubsgeld für in Heimarbeit Beschäftigte (Convenio relativo al permiso retribuido de los trabajadores a domicilio para la industria de cochecitos para bebés y artículos de mimbre en Baviera), de 30 de marzo de 1979.

Industria de materiales de dibujo y escritura.

Remuneración. El salario mínimo es DM 8.25 a la hora. La tarifa por pieza se calcula sobre la base del tiempo normal necesario para la fabricación (que es el tiempo necesario para hacer el trabajo en circunstancias normales), pero en ningún caso debe ser inferior al salario mínimo.

Los trabajadores a domicilio y otras personas incluidas en la Ley de Trabajo a Domicilio reciben un suplemento del 10 por ciento por trabajo a domicilio para gastos (alquiler, calefacción, iluminación, limpieza de los establecimientos). Las materias primas y otros suministros proporcionados por el trabajador a domicilio, y los gastos de transporte cuando el trabajo se recoge y entrega en los establecimientos del empleador, deben ser reintegrados por el empleador.

Condiciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a un permiso mínimo de 28 días con una retribución que supone el 10,5 por ciento del salario anual bruto.

Fuente. Bekanntmachung einer bindenden Festsetzung von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen für die mit der Herstellung von Schreib- und Zeichengeräten in Heimarbeit Beschäftigten (Notificación de una resolución de obligado cumplimiento relativa a los salarios para la fabricación de materiales de dibujo y escritura por trabajadores a domicilio), de 3 de mayo de 1988. *Bundesanzeiger*, 19 de octubre de 1988.

ITALIA

Industria de cuero fino y productos complementarios e industria del calzado.

Remuneración. Los trabajadores a domicilio reciben el mismo salario que los trabajadores de la empresa que hacen el mismo tipo de trabajo.

Todos los materiales necesarios para la realización del trabajo se suministran sin cargo alguno por el empleador. Cuando el trabajador a domicilio proporciona los materiales, es indemnizado por el empleador.

Condiciones de trabajo. En sustitución de la gratificación por extinción del contrato a la que otros trabajadores en la empresa tienen derecho, los trabajadores a domicilio reciben una compensación que equivale al 7,4 por 100 del salario total pagado a ellos durante la relación de empleo con el empleador.

En sustitución del permiso anual retribuido, días de fiestas oficiales y el decimotercer salario a los que otros trabajadores en la empresa tienen derecho, los

trabajadores a domicilio reciben una compensación que se eleva al 22 por 100 de su salario anual.

Cuando el trabajo a domicilio que debía ser entregado a la mañana siguiente, es proporcionado en la noche anterior a un día de fiesta oficial, o cuando el trabajo a domicilio debe hacerse entre las 22,00 y las 06:00, se le pagará al trabajador a domicilio por las horas que se consideran indispensables para hacer el trabajo, incrementadas con los suplementos que son aplicables a otros trabajadores en la factoría en dicha circunstancia.

Fuentes. Contratto colectivo nazionale di lavoro per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e sucedanei (Convenio colectivo nacional para trabajadores de las industrias que fabrican cuero y productos sucedáneos), de 25 de marzo de 1987. AIMPES, Viale Beatrice d'Este 43, 20122 Milan, Italia.

Contratto colectivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria della calzature (Convenio colectivo nacional para trabajadores de la industria del calzado), de 28 de marzo de 1987.

PAISES BAJOS

Industria del vestido

Remuneración. Las tarifas por pieza para los trabajadores a domicilio serán las mismas que las aplicables por trabajo similar a otros trabajadores en la empresa. Se incrementarán en un 10 por 100 cuando el trabajador a domicilio utiliza sus máquinas y electricidad. Los materiales se suministran sin cargo alguno por el empleador.

Condiciones de trabajo. La semana de trabajo de los trabajadores a domicilio no será en ningún caso inferior a la mitad de las horas semanales normales de trabajo (40) aplicables a otros trabajadores de la empresa.

Los trabajadores a domicilio que ganan más del 40 por 100 del salario mínimo están incluidos en las leyes de seguridad social.

Fuentes. Collectieve arbeidsovereenkomst in de confectie industrie (Convenio colectivo para la industria del vestido), de 1 de enero de 1988.

Industria de la impresión

Prohibición de trabajo a domicilio. Los empleadores no están autorizados a proporcionar trabajo a domicilio. Sin embargo, la prohibición puede ser temporalmente suspendida cuando las circunstancias así lo requieren.

Remuneración. Los salarios se pagan por el número de horas trabajadas. En vez de los salarios que se basan en el tiempo, fijados en el convenio colectivo, puede hacerse el pago de acuerdo a las normas de producción, en cuyo caso los trabajadores a domicilio afectados no recibirán nunca una paga inferior al salario mínimo.

Condiciones de trabajo. Cuando el trabajador a domicilio es empleado por más de un año, el contrato se considera que se ha concluido por un período indefinido.

Otras disposiciones. Los trabajadores a domicilio tienen prioridad para ser empleados como trabajadores regulares en el caso de que haya vacantes en la empresa implicada.

Fuentes. Collectieve arbeidsovereenkomst voor het grafisch bedrijf (technisch personeel) (Convenio colectivo para el personal técnico en la industria de la impresión), de 1 de enero de 1988.

Industria textil

Condiciones de trabajo. Debe hacerse un contrato de empleo por escrito con el trabajador; también debe hacerse el contrato con el trabajador a domicilio. Si el trabajador a domicilio está empleado por más de un año, el contrato se considera que está concluido por un período indefinido.

Fuentes. Collectieve arbeidsovereenkomst voor de textielindustrie (Convenio colectivo para la industria textil), de 1 de enero de 1989.

NORUEGA

Industria del vestido

Prohibición de trabajo a domicilio. La empresa no proporcionará trabajo a domicilio, a no ser que otros trabajadores en la empresa estén totalmente ocupados durante sus horas normales de trabajo.

Fuentes. Overenkomst 1986 Konfeksjonsfabrikkene (Convenio colectivo para la industria del vestido para 1986).

Industria del guante

Remuneración. Puede acudirse al trabajo a domicilio con la condición de que la tarifa por pieza no sea inferior a la que se aplica por trabajo similar a otros trabajadores en la empresa.

Condiciones de trabajo. No pueden tener lugar en la empresa reducciones de trabajo o despidos en tanto o en cuanto se siga acudiendo a trabajo a domicilio.

Registro. Los otros trabajadores de la empresa tienen derecho a saber el nombre de los trabajadores a domicilio, la tarifa por pieza aplicada para ellos para cada pieza de trabajo, y los ingresos mensuales y semanales de los trabajadores a domicilio. El representante sindical de la empresa debe ser informado cuando se empleen trabajadores a domicilio.

Fuentes. Overenkomst mellom Norsk Arbeidsgiverforening og de i denne tilsluttende hanskefabrikker og Landsorganisasjonen i Norge og Bekledningsarbejderforbundet (Convenio colectivo entre la asociación de empleadores noruegos y la confederación sindical noruega, 1984).

Industria textil

Prohibición de trabajo a domicilio. La empresa no proporcionará trabajo a domicilio a no ser que los otros trabajadores de la empresa estén totalmente ocupados durante sus horas normales de trabajo. Pueden autorizarse excepciones para las empresas que proporcionan trabajo a domicilio sobre una base regular.

Fuente. Overenkomst 1986 Tekstil-Trikotasje (Convenio colectivo para la industria textil para 1986).

PORTUGAL

Empresas comerciales en el distrito de Lisboa

Definiciones. Los trabajadores a domicilio deben cumplir las siguientes condiciones para estar incluidos en el convenio colectivo: el trabajo se realiza en casa o en los locales del trabajador; las materias primas son proporcionadas por el empleador o adquiridas por el trabajador; el trabajador entrega los productos terminados o semi-acabados al empleador a cambio de un precio o una tarifa salarial. Los trabajadores que cumplen las anteriores condiciones, pero emplean a otros trabajadores para realizar el trabajo, están excluidos. Los miembros de la familia de los trabajadores a domicilio están también excluidos.

Prohibición de trabajo a domicilio. Los trabajadores de la empresa incluidos en el convenio colectivo no pueden hacer trabajo a domicilio.

Remuneración. La tarifa mínima por pieza aplicada a los trabajadores a domicilio debe tener en cuenta el nivel de los salarios normales en las empresas del sector para una calidad de trabajo idéntica o similar. Esta se fija cada seis meses por un comité técnico compuesto de dos representantes de las organizaciones de trabajadores y dos representantes de las organizaciones de empleadores.

El empleador está obligado a proporcionar trabajo que le permita al trabajador a domicilio obtener un salario mensual equivalente a su salario mensual medio durante el año anterior o el período del contrato, si este fue de duración más corta. Si dicho trabajo no está disponible, se garantizará al trabajador a domicilio como mínimo el 50 por 100 del promedio de su salario mensual.

Condiciones de trabajo. El contrato de trabajo a domicilio debe ser por escrito y mencionar el nombre de las partes y la naturaleza del trabajo a realizar.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a permiso retribuido, y a gratificaciones en Navidad y por días de fiestas oficiales. Los días de fiestas oficiales se pagan sobre la base de la paga recibida durante los días anteriores y siguientes. La paga del permiso anual se calcula sobre la base de la paga media durante el año o meses anteriores, si el contrato es de duración más corta.

No debe proporcionarse al trabajador a domicilio una cantidad de trabajo o demorarle una entrega, que pudiera obligarle a sobrepasar las horas máximas de trabajo fijadas en el convenio colectivo, o que sean aplicables a la empresa afectada. Si el trabajador está empleado por más de un empleador, esta norma se aplica a la cantidad total de trabajo de los diferentes empleadores.

Registro. Todo trabajador a domicilio debe tener una tarjeta de trabajador suministrado por el Sindicato que contenga los siguientes detalles: el trabajo realizado, el período de tiempo al que corresponde, descripción del trabajo, cantidad, tarifa por pieza y cantidad total pagada. El empleador está obligado a incluir al trabajador a domicilio en las nóminas de personal.

Fuente. Convenio colectivo vertical entre las empresas comerciales del distrito de Lisboa y los trabajadores del sector. *Boletim do Trabalho e Emprego*, Part I, Nº 6, 15 febrero de 1981, páginas 354-355.

ESPAÑA

Industria del calzado

Remuneración. El salario diario de los trabajadores a domicilio será igual al salario que un trabajador de la empresa, que realiza el mismo tipo de trabajo, recibe por un día normal de trabajo. Debe pagarse al trabajador a domicilio el salario diario durante los días en los que no hay trabajos que hacer. Recibe un 10 por 100 de suplemento salarial por el coste de los gastos generales (iluminación, etc.). Los materiales suministrados por el trabajador a domicilio son reintegrados por el empleador.

Condiciones de trabajo. El contrato de trabajo a domicilio debe ser por escrito, con un visado por la Oficina de Empleo.

Registro. Debe depositarse una copia del contrato en la Oficina de Empleo, a fin de que puedan exigirse las medidas necesarias de higiene y seguridad que se determinen.

Fuente. Resolución de 15 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la industria del calzado. *Boletín Oficial del Estado*, Nº 204, 25 de agosto de 1988.

SUECIA

Industria de maquinaria

Remuneración. El salario por el trabajo a domicilio debe calcularse de tal forma que el trabajador a domicilio obtenga un ingreso razonable, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del trabajo a domicilio.

Condiciones de trabajo. Los empleadores que empleen a trabajadores a domicilio deben sacar un seguro del mercado de trabajo (AMF), siendo por su cuenta las pólizas: seguro de indemnización por falta de empleo (AGD); seguro colectivo sanitario (AGS); seguro especial de pensión suplementaria (STP); seguro de accidentes de trabajo (TFA); y seguro de vida colectivo (TGL); de acuerdo con los convenios de la Confederación de Empleadores Suecos (SAF), la Confederación Sindical Sueca (LO), y el Sindicato Sueco de Empleados Técnicos y Administrativos de la Industria (PTK) y los Aseguradores.

Los trabajadores a domicilio no tienen derecho a emprender una acción legal contra los empleadores o sus empleados por daños y perjuicios como consecuencia de una lesión personal que sea considerada como accidente de trabajo. Los empleadores deben informar cuidadosamente a los trabajadores sobre los riesgos

de accidentes y peligros para la salud, que puedan estar asociados con las herramientas, máquinas y materiales suministradas por el empleador.

Otras disposiciones. Si se prevé un aumento en el volumen del trabajo a domicilio, el trabajo adicional debe ofrecerse previamente a los trabajadores a domicilio que ya están en nómina y que han expresado su deseo de coger más trabajo.

Fuente. Sveriges Verkstadsförening: Engineering Industry Pay Agreement 1986-1987 (Stockholm), ISBN 91-86904-08-6. Asociación Sueca de Empleadores de la Maquinaria, Box 5510, 114 85 Estocolmo, Suecia.

SUIZA

Industria relojera

Remuneración. La tarifa por pieza se incrementa en un 2,5 por 100, tanto para los trabajadores en general como para los trabajadores a domicilio. Los trabajadores a domicilio no son retribuidos sobre una base mensual. Reciben una paga adicional que supone el 10 por 100 de los ingresos totales obtenidos durante los 10 primeros meses del año laboral.

Condiciones de trabajo. Tal como los otros trabajadores de la empresa, los trabajadores a domicilio tienen una semana de trabajo normal de 40 horas y reciben un plus por horas extraordinarias del 25 por 100.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a un permiso retribuido de 4 semanas (5 semanas si son mayores de 50 años), la paga supone el 8,5 por 100 del salario bruto ganado entre el 1º de julio y 30 de junio (11 por 100 si se es mayor de 50 años). Los trabajadores a domicilio reciben el mismo permiso que otros trabajadores de la empresa en el caso del servicio militar, bodas, muerte o nacimiento.

Los trabajadores a domicilio están excluidos del sistema establecido para otros trabajadores de la empresa, que proporciona un pago continuado de salario durante el permiso por maternidad y otras ausencias relativas a accidentes o enfermedades. Deben estar asegurados en un fondo reconocido de seguridad social que les pague el 80 por 100 de sus salarios en tales circunstancias. Los empleadores pagan el 3,3 por 100 de los salarios de los trabajadores a domicilio al fondo.

Fuente. Convention collective de travail entre la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse et la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie [Convenio colectivo entre la Asamblea de Empleadores de la

Industria Relojera Suiza y la Federación Suiza de Trabajadores Relojeros y del Metal (FIMH)], de 1 de junio de 1986.

ESTADOS UNIDOS

Industria de la confección

Prohibición de trabajo a domicilio. Los empleadores no pueden proporcionar trabajo a domicilio a sus empleados.

Fuente. Convenio Nacional entre la Asociación de Fabricantes de la Confección de los Estados Unidos de América y el Sindicato Unificado de Trabajadores Textiles y de la Confección, de 1 de octubre de 1987. Asociación de Fabricantes de la Confección de los Estados Unidos de América, 1.290 Avda. de las Américas, Nueva York, Nueva York 10.104, Estados Unidos; Sindicato Unificado de Trabajadores Textiles y de la Confección, 15 Plaza de la Unión, Nueva York, Nueva York 10.003, Estados Unidos.

Parte IV

POSICIONES SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

Esta parte de la *Recopilación* contiene ejemplos de las opiniones que se han expresado sobre trabajo a domicilio por las organizaciones públicas internacionales o intergubernamentales, así como por las organizaciones internacionales no gubernamentales, instituciones de los gobiernos, organizaciones de los trabajadores y empleadores, organizaciones de mujeres y otras organizaciones relacionadas con la cuestión del trabajo a domicilio. Las posiciones de los gobiernos también se encuentran en la PARTE II sobre legislación.

Se ha hecho todo lo posible para utilizar las fuentes más autorizadas; sin embargo, algunas de las exposiciones son relativamente informales. Algunos de los textos han sido reproducidos exactamente, mientras que otros han sido condensados o parafraseados. Al traducir los documentos de otros idiomas se ha hecho todo lo posible para utilizar un vocabulario y una terminología lo más ajustada posible al texto original, pero las traducciones ni son oficiales ni están sancionadas.

INTERNACIONAL

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Hasta ahora, la OIT no ha adoptado normas de trabajos internacionales (Convenios o Recomendaciones) que traten específicamente las condiciones de los trabajadores a domicilio. Sin embargo, dos Convenios mencionan explícitamente a los trabajadores a domicilio indicando que están incluidos entre los trabajadores abarcados en su ámbito de aplicación.

El Convenio del Sistema de Fijación de Un Salario Mínimo, 1928, (Nº 26), establece que “pueden fijarse tarifas mínimas de salarios para los trabajadores, empleados en ciertas industrias (y en particular en las industrias de trabajo a domicilio), en las que existen acuerdos para la regularización efectiva de los salarios mediante convenios colectivos o de otra manera, y los salarios son excepcionalmente bajos” (Artículo 1).

Sin embargo, cada Estado Miembro que ratifique el Convenio “será libre para decidir, después de consultar la organización, si algunos de los trabajadores y empleadores de la industria o parte de la industria afectada, ... en particular en las industrias de trabajo a domicilio ... el sistema de fijación de salario mínimo ... se aplicará” (Artículo 2).

El Convenio de Protección de la Maternidad (Revisado), 1952 (Nº 103) “es de aplicación a las mujeres empleadas en empresas industriales y no industriales y en trabajos agrícolas, incluyendo mujeres asalariadas que trabajan en casa” (Artículo 1).

Sin embargo, cualquier miembro que ratifique el “Convenio puede, mediante una declaración que acompañe a esta ratificación, hacer excepciones de la aplicación del Convenio respecto a ... (d) mujeres asalariadas que trabajan a domicilio” (Artículo 7).

Hay también ciertos Convenios de Seguridad Social que incluyen a los trabajadores a domicilio en su ámbito de aplicación, pero permiten, a los Estados que los ratifiquen, hacer excepciones en sus leyes y reglamentos nacionales en relación con esta categoría de trabajadores. Son los siguientes:

- Convenio (Industria) de Seguro de Enfermedad, 1927 (Nº 24);
- Convenio (Industria, etc.) del Seguro de Vejez, 1933 (Nº 35);
- Convenio (Industria, etc.) del Seguro de Invalidez, 1933 (Nº 37);
- Convenio (Industria, etc.) del Seguro de Orfandad, 1933 (Nº 39);
- Convenio sobre Prestaciones por Lesiones de Empleo, 1964 (Nº 121).

Diversos comités industriales o asambleas similares han adoptado también resoluciones o disposiciones sobre la materia. Se dan a continuación algunos ejemplos.

Industria de la confección

Resúmenes de la Resolución (Nº 2) relativa a trabajo industrial a domicilio en la industria de la confección, 1964.

“La Conferencia Técnica Tripartita para la Industria de la Confección de la Organización Internacional de Trabajo,

...

Considerando que los bajos salarios, largas horas, condiciones sanitarias insalubres y normas de seguridad inadecuadas para los trabajadores industriales a domicilio, pueden amenazar las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores de la confección en general,

Considerando que el trabajo industrial a domicilio es en dichos casos una fuente de competencia desleal por parte de los empleadores que no observan las normas de trabajo adecuadas, y que trasladan al trabajador a domicilio costes tales como el de alquiler, iluminación, calefacción y los de la maquinaria,

Considerando que, aunque estas prácticas indeseables puedan desaparecer gradualmente a medida que la fabricación de ropa normalizada llegue a estar más industrializada, dicho trabajo a domicilio es perjudicial para los trabajadores afectados y para la imagen de la buena fe de la industria de la confección, y

Considerando que hay dificultades intrínsecas en el control efectivo del trabajo industrial a domicilio,

Adopta en el segundo día de octubre de 1964 la siguiente resolución:

1. El trabajo industrial a domicilio en la industria de la confección debe, en principio, ser finalmente abolido, excepto para ciertos individuos –por ejemplo, personas disminuidas físicamente– que no pueden adaptarse al trabajo de la factoría.

2. Donde todavía no sea práctico eliminar el trabajo a domicilio de la industria de la confección, deben aplicarse estrictamente las normas gubernamentales –incluyendo el registro de los trabajadores a domicilio, agentes y empleadores– para intentar asegurar que las condiciones de trabajo y normas de seguridad social de los trabajadores a domicilio son, en el mayor grado posible, idénticas a la de los trabajadores de la factoría”.

Fuente. OIT: “Conferencia Técnica Tripartita para la Industria de la Confección Ginebra, 21 de septiembre - 2 de octubre de 1964”, en *Oficial Bulletin* (Ginebra), Volumen 47, N° 44, páginas 357-358.

Resúmenes de las Conclusiones (N° 7) relativas a contratación de mano de obra extranjera en la industria de la confección, 1980.

“Consideraciones generales”

1. Tradicional y aun históricamente la industria de la confección se ha caracterizado por ciclos estacionales y la necesidad de flexibilidad para satisfacer los cambios en la moda y, de esta forma, está sujeta a repentinos aumentos y descensos de la demanda. Es así, consecuentemente, una de las industrias donde la contratación de mano de obra extranjera, incluyendo a los trabajadores a domicilio, es relativamente común en muchos países, principalmente porque es una industria de gran intensidad de trabajo. ... La subcontratación ha ido más allá del contexto nacional, y ha conducido a la fabricación de artículos completos de vestidos o parte de ellos, por industrias auxiliares, localizadas en países en vías de desarrollo o incluso desarrollados, de las empresas multinacionales con base en los países industrializados. En lo que respecta a la subcontratación de trabajo, que se basa en la provisión de trabajo más que en una producción determinada, no es posible hacer una delimitación de la misma. Sin embargo, hay casos de intermediarios que proporcionan trabajos para ser realizados a domicilio.

2. No es siempre posible una clara definición y precisa delimitación de las formas diferentes de contratación de mano de obra extranjera. Se advierte un solape entre unas y otras formas, y en su conjunto, la subcontratación es más un concepto económico gerencial que legal. ... Además, no es inusual que la subcontratación incluya diferentes grados con un subcontratista que a su vez proporciona trabajo a otros subcontratistas. No es tampoco inusual que la subcontratación (a veces a través de la intervención de intermediarios) termine en trabajo a domicilio, cosa que es adecuada considerar también en el marco de los problemas de la contratación de mano de obra extranjera.

3. Cualquier examen de las cuestiones a considerar está obstaculizado por la carencia de estudios pertinentes y de estadísticas completas fiables y puestas al día, y es urgente que esta situación se remedie tan pronto como sea posible. Esta carencia de datos fidedignos puede deberse a que alguna contratación de mano de obra extranjera no se declare, en orden a eludir los impuestos o las cotizaciones a las cargas sociales, o la existencia de trabajo clandestino o trabajadores en una situación irregular, tales como los trabajadores emigrantes sin un permiso de

residencia o de trabajo. Por otro lado, puede ser difícil que cualquier medida que deba tomarse se cumpla, especialmente debido a la dispersión y diversidad de pequeñas empresas subcontratistas y de los trabajadores a domicilio —una situación que no facilita el control y la organización sindical.

...

Trabajo industrial a domicilio

16. El trabajo industrial a domicilio va a continuar haciéndose en la industria de la confección. A veces disminuye, por ejemplo con la modernización de las empresas, a veces aumenta por razones de flexibilidad... o para satisfacer las necesidades de empleo en los países en vía de desarrollo, o aún por otras razones.

17. Este sistema de trabajo industrial a domicilio, que para algunos trabajadores es la única fuente de ingreso, o la única posibilidad de contribuir al presupuesto familiar, y donde se encuentra a menudo una gran mayoría de las clases de la población más desprotegida y de más baja condición económica, puede dar lugar a abusos, infracciones de la ley, y a competencia desleal. Puede dar lugar, a veces, a peores condiciones de seguridad e higiene, así como también a la utilización del trabajo de menores.

18. Sobre la base de la experiencia obtenida en diversos países, el trabajo industrial a domicilio debe, como mínimo, ser estrictamente regulado, y debe establecerse la condición legal de los trabajadores a domicilio. Esto contribuiría a asegurar, cuando fuera viable y con la mayor amplitud posible, una igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los que hacen un trabajo comparable en las fábricas, en particular en materias de tarifas salariales, días de fiestas retribuidos, y seguridad social (incluyendo las prestaciones del seguro de enfermedad, pensiones, y desempleo). Es deseable que los trabajadores industriales a domicilio sean equitativamente compensados por los gastos suplementarios que se originan directamente por la realización de su trabajo.

19. A pesar de las dificultades inherentes, debe hacerse un esfuerzo concertado con la participación activa de las partes sociales, en cada país donde exista el trabajo a domicilio, con objeto de promover el cumplimiento de las medidas protectoras. Esto puede hacerse mediante inspecciones y controles adecuados, tales como registro y medidas similares, así como también a través de campañas de información sobre los respectivos derechos y obligaciones de los trabajadores a domicilio y de sus empleadores.”

Fuente. OIT: “Segunda Conferencia Técnica Tripartita sobre la Industria de la Confección (Ginebra, 23 de septiembre - 2 de octubre de 1980)”, en *Oficial Bulletin* (Ginebra), Volumen 63, Series A, N° 3, 1980, página 120.

Industria del calzado y del cuero

Resúmenes de la Resolución (N° 13) relativa al trabajo industrial a domicilio en la industria del calzado y del cuero, 1979.

“La Segunda Conferencia Técnica Tripartita para la Industria del Calzado y del Cuero,

...

Considerando la importancia del trabajo industrial a domicilio en algunos de los Estados Miembros de la OIT, particularmente en relación con la fabricación de zapatos y productos de cueros de fantasía y guantes.

Observando que este tipo de trabajo da lugar a problemas sociales complejos, el más evidente de los cuales es la frecuente infracción de las normas establecidas por la legislación o por los convenios sobre protección de los trabajadores;

Adopta en este decimotercer día de diciembre de 1979, la siguiente resolución:

La Segunda Conferencia Técnica Tripartita para la Industria del Calzado y Cuero:

- (1) pide al Comité Ejecutivo de la Oficina Internacional de Trabajo que solicite a los Estados Miembros que tomen las siguientes medidas:
 - (a) regular las condiciones del trabajo industrial a domicilio;
 - (b) establecer los controles necesarios sobre todas las formas de trabajo industrial a domicilio; ...”

Fuente. OIT: “Segunda Conferencia Técnica Tripartita para la Industria del Calzado y Cuero (Ginebra, 4-13 de diciembre de 1979)”, en *Oficial Bulletin*, (Ginebra), Volumen 63, Series A, N° 3, 1980, páginas 152-162.

Resúmenes de las Conclusiones (N° 9) relativas a los efectos del progreso técnico en las condiciones de trabajo y en el medio ambiente de trabajo de la industria del calzado y del cuero, 1979.

“8. La necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores a domicilio implica una acción común de los gobiernos, así como de los empleadores y trabajadores y de sus organizaciones. Dicha acción debe conducir a un progreso y a una mejor aplicación de la legislación pertinente relativa, por ejemplo, a los contratos de empleo, remuneración, seguridad e higiene, terminación del trabajo y seguridad social. Los trabajadores a domicilio deben recibir salarios y prestacio-

nes equivalentes a las que se pagan a los trabajadores de la factoría que están ocupados en un trabajo similar.”

Fuente. OIT: “Segunda Conferencia Técnica Tripartita para la Industria del Calzado y del Cuero (Ginebra), 4-13 de diciembre de 1979”, en *Oficial Bulletin* (Ginebra) Volumen 63, Series A, N° 3, 1980, páginas 152-162.

Industria textil

Resumen de las Conclusiones (N° 72) relativas a las condiciones de trabajo en la industria textil, incluyendo los problemas relativos a la organización del trabajo, 1978.

“*Trabajo a domicilio.* 29. En ausencia de legislación especial, debe aplicarse la legislación pertinente sobre condiciones de trabajo a los trabajadores a domicilio, especialmente en relación con el trabajo de menores y la remuneración de otras personas. Esta legislación debe aplicarse efectivamente a través de mecanismos que tengan en cuenta las dificultades de cumplimiento de las leyes en relación con el trabajo a domicilio.”

Fuente. OIT: “Décima Sesión del Comité Textil (Ginebra), 4-13 de abril de 1978”, en *Oficial Bulletin* (Ginebra), Volumen 62, Series A, N° 1, 1979, páginas 29-45.

Comisión de las Comunidades Europeas (CEC)

Resumen del programa de la Comunidad a medio plazo

“Artículo 22 (g). Debe reexaminarse la protección social de los trabajadores a domicilio y de los procedimientos para su integración en la vida económica y social con vistas a mejorar la participación de estos trabajadores en el proceso de producción y en la vida en sociedad.”

“Artículo 23 (i): Cuando se disponga de los resultados del estudio sobre el trabajo a domicilio de mujeres y jóvenes, la Comisión decidirá si las directrices de la Comunidad son adecuadas en este área.”

Fuente. “Igualdad de oportunidades para las mujeres: Programa a Medio Plazo de la Comunidad 1986-90”, en *Bulletin of the European Communities*, Suplemento 3/86.

CEC

“El trabajo a domicilio, en su totalidad, no muestra tendencia a disminuir aun en las economías industrializadas de la Comunidad Europea, aunque hay signos de una desviación sectorial de la producción a los servicios. La protección social y legal de los trabajadores a domicilio, consecuentemente es una necesidad actual que no decrecerá en un futuro inmediato.

...

Una definición amplia del trabajo a domicilio facilita a las políticas abarcar sus diversas manifestaciones en los Estados Miembros, y su tendencia a difuminarse en otras categorías (como los autónomos) o en la economía sumergida.

No hay evidencia de que los diversos instrumentos legislativos para controlar el trabajo a domicilio (Francia, Italia) o su ausencia (Reino Unido) hayan tenido el efecto de regular el trabajo a domicilio. Por el contrario los controles inflexibles o muy rígidos pueden, sin proponérselo, conducir el trabajo a domicilio a la economía sumergida.

Los bajos salarios a los que pueden aspirar los trabajadores a domicilio comparados con otros empleados asalariados junto con la tendencia del trabajo a domicilio a desplazarse a las regiones y provincias periférica, es un factor a tener en cuenta por las políticas para combatir la pobreza entre las mujeres.”

Fuente. Informe incluido en la información recibida, con fecha de 26 de junio de 1989, de la Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, Comisión de las Comunidades Europeas, 200 rue de la Loi, 1040, Bruselas, Bélgica.

Consejo de Europa

En 1964, el Consejo de Europa puso en marcha un Programa Coordinado de Investigación Social. Dentro del marco de este programa, las personas particularmente cualificadas en un determinado campo hacen estudios de investigaciones sobre un asunto de interés común europeo. Se elige un tema anualmente para su estudio por la Secretaría General del Consejo Europa, a propuesta del comité directivo competente. El programa 1987/88 se dedicó a un estudio sobre trabajadores a domicilio. Se estableció un grupo de Estudio Especial para llevar a cabo este estudio. En su informe, “La Protección de las personas que trabajan a domicilio (Trabajadores Externos)”, el Grupo hizo propuestas sobre los conceptos y normas que deben incluirse en la legislación nacional y en la práctica. A continuación se da un resumen de las propuestas.

“1. Concepto.

1.1. Un trabajador a domicilio o un trabajador externo es una persona que realiza trabajo intelectual o manual en un lugar estable y en una situación de subordinación a, pero fuera del control de, el empleador.

1.2. Existe subordinación donde se le pide al trabajador seguir las instrucciones de la empresa en la que está empleado relativas a los términos en los que se debe hacer el trabajo, y/o a las exigencias y requisitos del producto del trabajo que es el objeto del negocio de la empresa.

...

2. Conclusión del contrato del trabajo a domicilio.

2.1. El contrato debe concluirse por escrito; el empleador incluirá en él todas las particularidades relativas a la condición del trabajador a domicilio, y a las obligaciones legales y contractuales de las partes. Se indicará también el tipo de contrato elegido por las partes (duración indefinida, tiempo determinado, ocasional; a jornada completa o tiempo parcial) con la consideración debida a las restricciones de elección prescritas para los contratos de empleo.

2.2. En el caso de no observancia de la disposición anterior o cualquier parte de ella, se supondrá que el contrato es a jornada completa o por duración indefinida.

...

2.4. Los intermediarios proporcionarán a los trabajadores a domicilio los pormenores por escrito necesarios para la identificación del empleador, ...

3. Formalidades a cumplimentar.

3.1. Cada uno de los distritos de la inspección de trabajo mantendrá dos registros de trabajo a domicilio, uno relativo a los empleadores y el otro a los trabajadores.

...

3.3. El empleador mantendrá un registro de los trabajadores a domicilio a los que emplea, y entregará a cada uno de ellos, cada vez que se haga un trabajo, un documento proporcionando detalles relativos al trabajo efectuado.

4. Remuneración del trabajo a domicilio.

4.1. En ausencia de convenios colectivos pertinentes la competencia para fijar los tiempos de trabajo y las tarifas de remuneración recaerá en: (a) comités mixtos para cada rama o sector y (b) de forma subsidiaria, en la autoridad competente para las cuestiones de trabajo. (Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo).

...

4.5. El empleador proporcionará al trabajador a domicilio un trabajo tal que permita al último obtener una remuneración mensual equivalente a la remuneración media mensual obtenida a lo largo del año natural, o a lo largo de un número menor de meses trabajados a cuenta del empleador.

4.6. Los convenios colectivos y los contratos individuales deben prescribir términos de empleo y remuneración más favorables que los que se prescriban en los reglamentos pertinentes.

4.7. Los trabajadores a domicilio tendrán las mismas prestaciones que los trabajadores de la fábrica que hagan trabajos comparables.

5. Horas de trabajo.

En ausencia de normas específicas más favorables para los trabajadores a domicilio, se aplicarán las normas generales relativas a horas semanales de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

6. Permiso.

Los trabajadores a domicilio tendrán el mismo permiso de ausencia (anual, y otros permisos, incluyendo el permiso por enfermedad) y los mismos días de fiestas oficiales retribuidos en las mismas condiciones que los trabajadores de la fábrica.

7. Seguridad e higiene.

7.1. También se aplicará a los trabajadores a domicilio la legislación sobre seguridad e higiene, incluyendo las disposiciones relativas a formación. El empleador estará obligado a comprobar la aplicación de las normas, aun en el caso de que no sea propietario del equipo.

7.2. No se permitirá la realización de trabajo a domicilio en actividades que impliquen el uso de sustancias o materiales nocivos o que pongan en peligro la seguridad del trabajador y de su familia.

8. Control.

El Control puede ser realizado en la casa del trabajador por el inspector de trabajo, sin requerir ninguna autorización relativa a las condiciones en las que pueda llevarse a cabo.

9. Extinción.

9.4. La extinción del contrato de trabajo a domicilio por el empleador estará sujeta a las mismas restricciones substanciales que las de los contratos del trabajo en la fábrica. La extinción se notificará por escrito.

9.5. En el caso de no observar las restricciones esenciales, se obligará al empleador a pagar, al trabajador a domicilio, una indemnización proporcional correspondiente a la remuneración anual más alta pagada al trabajador a lo largo de la duración del contrato.

...

10. *Influencia recíproca entre el trabajo interno en la fábrica y trabajo a domicilio.*

10.1. En el caso de despidos por razones económicas se prohibirá al empleador contratar a trabajadores a domicilio durante un período a fijar.

10.2. Los trabajadores a domicilio que hayan trabajado en una empresa pueden reclamar su vuelta al trabajo tan pronto como exista una oportunidad. Los trabajadores a domicilio que no hayan trabajado en una empresa tendrán prioridad de contratación como trabajadores de la empresa.

10.3. Los trabajadores a domicilio tendrán acceso a los programas de formación organizados por el estado o por las empresas.

11. *Seguridad social para los trabajadores a domicilio.*

11.1. Todos los trabajadores a domicilio deberán estar incluidos como empleados en la seguridad social por derecho propio.

11.2. Los trabajadores a domicilio se beneficiarán de una presunción de salario mínimo y/o una presunción de horas mínimas de trabajo, que les habilitará para las prestaciones de la seguridad social.

11.3. Se estimará que cualquier accidente de los trabajadores a domicilio en su casa está relacionado con el trabajo. La misma presunción se aplicará a una enfermedad profesional reconocida.

11.4. El seguro de maternidad, incluyendo las prestaciones adicionales, estará a disposición de las mujeres trabajadoras a domicilio en las mismas condiciones que se aplican a las mujeres empleadas en una empresa, y en igualdad con ellas.

11.5. Los trabajadores a domicilio tendrán prestaciones del seguro de desempleo en las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta las particulares de ejecución de su trabajo.

12. *Igual trato.*

...

12.2. En el campo del trabajo a domicilio se prestará especial atención a la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. En concreto, el trabajo a domicilio no se considerará como una solución al problema de los cuidados de los hijos.”

Fuente. Consejo de Europa: *The protection of persons working at home*, informe preparado por el Grupo de Estudio del Programa Coordinado de Investigación Social 1987/88 (Strasburgo, 1989). La responsabilidad por el contenido del informe del Grupo de Estudio es solamente de los autores. Consejo de Europa, Boite postale 431 R6, 67006, Strasbourg Cedex, France.

Federación de entidades privadas de Centro América y Panamá (FEDEPRICAP)

(Traducción no oficial del español)

“El trabajo a domicilio es un factor importante que puede facilitar la incorporación de parte de la población a la población económicamente activa de un país. Esto se refiere específicamente a las mujeres, personas disminuidas, personas mayores, etc.

Está claro para nosotros que la legislación que pretende evitar el abuso de los trabajadores a domicilio debe existir. Desde luego, las condiciones de cada país crean situaciones diferentes que necesitarán diferentes tratamientos. Por otro lado, es también importante tener en consideración la tendencia actual de los ejecutivos de alto nivel a trabajar a domicilio a causa de las nuevas tecnologías.

Se ha demostrado que esta nueva clase de trabajo tiene ventajas importantes, aunque sus beneficios reales todavía no se han evaluado.”

Fuente. Carta de la Federación Entidades Privadas de Centro América y Panamá a la OIT, de 25 de mayo de 1989. FEDEPRICAP, Apartado 539-1002, San José, Costa Rica.

Confederación Internacional de Sindicatos Libres (ICFTU)

En su 14º Congreso Mundial, celebrado en Melbourne, Australia, del 14 al 18 de marzo de 1978, la ICFTU adoptó una resolución sobre los trabajadores a domicilio. El texto es el siguiente:

“El 14º Congreso Mundial de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, celebrado en Melbourne, del 14 al 18 de marzo de 1988;

OBSERVA que los trabajadores a domicilio constituyen una parte importante de la población trabajadora en muchos países semi-industrializados y no industrializados, donde sus condiciones de trabajo y remuneración son unas de las peores formas de explotación;

OBSERVA que las políticas desarrolladas por los gobiernos conservadores tales como la no regulación del mercado de trabajo, han dado lugar a un

aumento del trabajo a domicilio también en los países industrializados, a veces relacionado con las nuevas tecnologías tales como las de los ordenadores, y que estos trabajadores en muchos casos carecen de protección social;

OBSERVA que una gran mayoría de los antiguos y nuevos trabajadores a domicilio son mujeres, y que este hecho está relacionado con su débil posición en el mercado de trabajo y la falta de posibilidades de combinar un trabajo regular con las responsabilidades familiares;

PIDE un censo mundial de trabajadores a domicilio, para la adopción de normas de trabajo internacionales, y de legislación nacional en todos los países donde haya empleados un número significativo de trabajadores a domicilio, que garanticen sus derechos básicos relativos a las condiciones de trabajo, salarios y bienestar;

SOLICITA de sus organizaciones afiliadas que desarrollen unos programas de organización especiales dirigidos a los trabajadores a domicilio, cuando sea adecuado en unión con sus programas de mujeres trabajadoras, que demuestren en sus acciones y prácticas de política, solidaridad con las organizaciones sindicales de los trabajadores a domicilio donde existan, que presionen por una legislación protectora de los trabajadores a domicilio, que combatan las resoluciones de política económica que destruyan los medios de vida de los trabajadores a domicilio, y que le proporcionen acceso a la negociación colectiva;

RESUELVE promover una investigación sobre las condiciones sociales, económicas y legales de los trabajadores a domicilio, y publicar sus resultados.”

Fuente. Resolución sobre “trabajadores a domicilio”, anexa a la carta de la ICFTU a la OIT, de 7 de junio de 1989. ICFTU, 37-41 rue Montagne aux Herbes Potagères, 1000 Bruselas, Bélgica.

Sindicato Internacional de las Asociaciones de Trabajadores Confederados y de la Alimentación (IUF)

En su 20º congreso, realizado en Ginebra, Suiza, del 25 al 29 de marzo de 1985, se adoptó una resolución relativa a los trabajadores del bidi (liado de cigarrillos de la India).

Resúmenes

“*Trabajadores del bidi en la India.* 20 Congreso Reglamentario de la IUF, celebrado en Ginebra del 25 al 29 de marzo de 1985.

Considerando que miles de mujeres trabajadoras están empleadas en el sector informal de la industria del tabaco en la India con salarios que están entre los más bajos del mundo;

Considerando que estos trabajadores no están reconocidos como trabajadores y no están incluidos en la legislación protectora con el pretexto de que son trabajadores a domicilio y técnicamente autónomos;

Considerando que sus ingresos, aun en su actual bajo nivel, están amenazado por la mecanización incontrolada de la industria Bidi;

Resuelve

...

- pedir a las autoridades a nivel estatal y nacional, en la India, que promulguen e implanten una legislación que asegure una protección adecuada en términos de salarios mínimos, normas de seguridad e higiene, cobertura de enfermedades y pensiones de vejez para los trabajadores a domicilio;
- exigir que la introducción de las nuevas tecnologías en la industria del Bidi se negocie sobre una base tripartita con objeto de impedir repentina pérdida de ingresos para un gran número de trabajadores que no tienen medios alternativos de ganarse la vida.”

Fuente. IUF: *Twentieth Congress, Geneva, March 25-29, 1985 - Volumen II: Minutes of the Meetings* (Ginebra, 1985). IUF, 8 rampe du Pont-Rouge, CH-1213 Petit-Lancy (Ginebra), Suiza.

Federación Mundial de Sindicatos (WFTU)

“La WFTU, en sus actividades diarias, se esfuerza para asegurar que el trabajo a domicilio se base en las normas siguientes:

- no puede generalizarse: debe permanecer como un fenómeno marginal, condicionado por la existencia de acuerdos adecuados entre las organizaciones de trabajadores y empleadores;
- la protección legal de los trabajadores a domicilio debe ser idéntica a los de los asalariados regulares, garantizando sus derechos básicos en términos de condiciones de trabajo, salarios y bienestar;
- ... el Control particular de todos ... los aspectos del trabajo a domicilio debe preverse.

Ya que aún queda mucho por hacer para la protección de los trabajadores a domicilio, la WFTU anima a sus organizaciones afiliadas para esforzarse para el acceso de estos trabajadores a la negociación colectiva, para su implicación total

en las actividades sindicales y para la adopción e implantación de legislación nacional adecuada. Nosotros creemos que también, a través de una promoción de una solidaridad real entre los trabajadores, es como se puede enfocar el alcance de un progreso social para todas las personas trabajadores, incluidos los trabajadores a domicilio.”

Fuente. Carta de la Federación Mundial de Sindicatos a la OIT, de 10 de julio de 1989. WFTU, Vinohradska 10, 12147 Praga, Checoslovaquia.

AUSTRALIA

Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia

En febrero de 1984, el Consejo Federal de los Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia hizo unas declaraciones y adoptó una resolución sobre trabajo a domicilio, de las que se reproduce un resumen.

“Las características negativas del trabajo a domicilio provienen de la explotación de los trabajadores a domicilio con unas tarifas salariales y condiciones de empleo que socavan la legislación y los laudos actuales. Dicha explotación, además del efecto que tiene sobre los individuos afectados, sirve para debilitar la capacidad del Sindicato para defender y mejorar las tarifas actuales y las condiciones para los afiliados sindicales empleados en las empresas ...

...

Dada la naturaleza del trabajo a domicilio que se realiza en las casas propiedad del individuo, se comprende que los trabajadores a domicilio están separados unos de otros, están dispersados y son difíciles de organizar. Esta dificultad aumenta por el fomento de la opinión de que los trabajadores a domicilio son autónomos, que controlan su propia situación y que no tienen intereses en común con los otros trabajadores o con ellos mismos. Los trabajadores a domicilio pueden llegar a ser “degradados” y ver cómo sus intereses están más en la línea de los pequeños negocios que en la línea de los otros trabajadores. Los trabajadores a domicilio pueden llegar a ser reacios a afiliarse a los sindicatos. Si los trabajadores a domicilio no se integran en los sindicatos y participan activamente en las campañas sindicales colectivas, entonces los sindicatos no podrán proteger sus salarios y condiciones ...

Si se llega a la conclusión que los esfuerzos sindicales deben dirigirse directamente a la abolición del trabajo a domicilio debe entonces emplearse una estrategia realista para este fin.

...

Es posible que si el sindicato actuara de una forma decisiva para crear una situación donde los empleadores no ofrecieran empleos a los trabajadores a domicilio, donde el trabajo a domicilio estuviera prohibido, entonces los trabajadores a domicilio estarían del lado de los empleadores y llegarían a ser una fuerza antisindical. Dichos trabajadores probablemente cooperen con los empleadores para evitar la averiguaciones o para conseguir condiciones que caigan fuera de la cobertura del laudo, y continuarán trabajando como miembros invisibles no sindicados.

...

El dilema al que se enfrenta el Sindicato de la Confección es enorme: O permitir que el trabajo a domicilio exista y aumente, de una forma no regulada condenando a los trabajadores a la explotación y condenando al sindicalismo a su no existencia; o, hacer lo posible para abolir el trabajo a domicilio y los trabajos de los trabajadores a domicilio, y observar el retroceso de los trabajadores a domicilio y de la comunidad en general.

Debe encontrarse una estrategia que implique a los trabajadores a domicilio en una campaña a largo plazo, en primer lugar para la regulación para el trabajo a domicilio y finalmente para su abolición.

...

Una estrategia para tratar este dilema podría incluir los elementos siguientes:

1. Que los Sindicatos Confederados y de la Confección insistan en que se cumplan el laudo actual y la normativa legislativa del trabajo a domicilio y busque medidas reguladoras.
2. Que los Sindicatos Confederados y de la Confección procuren, a través de la negociación directa, que se tomen medidas que aseguren la regulación del trabajo a domicilio.
3. Que los Sindicatos Confederados y de la Confección permitan que un número mayor de trabajadores a domicilio sea empleado por los empleadores de trabajo a domicilio, durante un período de tiempo que permita a dichos empleadores reabrir las fábricas.
4. Que se pida a los trabajadores a domicilio que se afilien al sindicato antes de que reciban la licencia/permiso que necesitan para ser contratados por un empleador.
5. Que los representantes sindicales se elijan sobre una base regional, y que se anime y se ayude a las organizaciones sindicales comunitarias para asegurarse de que se cumple el laudo, y para que sean la base para la organización que perfeccione el laudo.
6. Que se examine la situación personal de los trabajadores a domicilio antes de que se les conceda una licencia/permiso y que si el trabajador a domici-

lio está en una situación para poder trabajar en una factoría, se busque un trabajo adecuado en la factoría, y que los Sindicatos de la Confección ayuden a estos afiliados a localizar servicios adecuados de ayuda familiar, transportes, tiempos adecuados de comienzo y finalización, etc.

7. Que donde un trabajador a domicilio busque trabajar con un empleador que ya supera su proporción de trabajadores a domicilio en relación con los trabajadores de la factoría, o que es un mal empleador, se busque otro empleador para el trabajador a domicilio.
8. Que los Sindicatos de la Confección busquen, conjuntamente con los trabajadores a domicilio, y de acuerdo con el Movimiento Sindical (a través del Acuerdo), servicios de apoyo familiar.
9. Que los Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia continúen luchando para asegurar que las condiciones en las factorías de la confección se mejoren, y que la Industria de la Confección llegue a ser un lugar sano y seguro para trabajar.

Todos estos problemas se han tratado recientemente en los Sindicatos Confederados y de la Confección. Aunque todavía no se ha diseñado un procedimiento específico, se están intentando resolver los problemas que se han suscitado, y se podrá realizar un plan definitivo de acción de un futuro próximo.”

Fuente. Carta de los Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia a la OIT, de 19 de julio de 1989; Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia, Consejo Federal: *Outwork* (febrero 1984), páginas 25-36. Consejo Federal, Sindicatos, Confederados y de la Confección de Australia, Labor Council Building, Suite 1, Box 1, 377 Sussex Street, Sydney 2000, Australia.

BARBADOS

Sindicatos de trabajadores de Barbados

“El Sindicato de Trabajadores de Barbados ha expresado su preocupación, públicamente, sobre los nuevos métodos de contratación de los empleadores de Barbados. Los trabajadores a domicilio no son solamente una categoría de los denominados contratistas individuales. El Sindicato es de la opinión que los empleadores están haciendo caso omiso de su responsabilidad para proporcionar prestaciones de seguridad social, un medio ambiente de trabajo sano y seguro, protección para el empleo, y que evitan negociar con los sindicatos, denunciando que los trabajadores no son empleados por ellos, sino que son contratistas.

El Sindicato de Trabajadores de Barbados, está preocupado porque, aunque estos trabajadores fueran contratista privados, no tiene control sobre lo que producen, cómo se produce y dónde se produce. Tienen que depender de los encargos de trabajo que se les proporcionan. Pueden incluso estar dirigidos por el empleador y de esta forma son empleados que trabajan fuera de la factoría.

... El gobierno tendrá que decidir si el trabajo a domicilio debe ser fomentado o abolido. Si esto va a continuar, el gobierno tendrá que implantar la legislación necesaria para proteger a los trabajadores a domicilio, y prever las condiciones de trabajo seguras y sanas, inspección, sanciones, estabilidad de empleo, horas de trabajo, horas extraordinarias, seguridad social y el mantenimiento de registros por el empleador.”

Fuente. Carta del Sindicato de Trabajadores de Barbados, a la OIT, de 18 de agosto de 1989. Sindicato de Trabajadores de Barbados, P.O. Box 172, St. Michael, Barbados.

BELGICA

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC) *(Confederación de Sindicatos Cristianos)*

En su congreso anual de 1989, la CSC Metal adoptó una resolución relativa al trabajo a domicilio. Resumen (Traducción no oficial del holandés):

“El Congreso observa que la subcontratación, el trabajo a domicilio y el trabajo independiente están aumentando. Este tipo de organización del trabajo tiene el objetivo de contratar mano de obra más barata, y privar a los trabajadores de las condiciones normales. Esto da lugar a una presión creciente sobre los trabajadores de nuestras empresas y una amenaza de reducción de la demanda. El Congreso no puede aceptar estos planteamientos en ningún caso.”

Fuente. Carta y anexos de la CSC a la OIT, de 31 de mayo de 1969. CSC, 121 rue de la Loi, 1040 Bruselas, Bélgica.

**Confédération des Syndicats chrétiens (CSC),
Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) y
Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB).**
*(Confederación de Sindicatos Cristianos, Organización Central de
Sindicatos Liberales Bélgica y Federación General del Trabajo de Bélgica)*

En 1985, la CSC, la CGSLB y la FGTB publicaron una propuesta conjunta sobre el trabajo a domicilio. Se da a continuación un extracto (traducción resumida y no oficial del Francés).

“Deben perseguirse tres objetivos: (1) El trabajo a domicilio debe permanecer como un fenómeno limitado; (2) Debe reconocerse a los trabajadores a domicilio como trabajadores normales; (3) Debe establecerse un método de control de sus condiciones de trabajo.

Primer principio: Autorización del trabajo a domicilio

La prohibición del trabajo a domicilio no es realista en Bélgica. Sin embargo, deben imponerse condiciones a la introducción del trabajo a domicilio en determinadas ramas de la industria. Deben negociarse dentro del marco de los comités mixtos establecidos a nivel sectorial. Los convenios resultantes deben ser convenios marcos, que deben ser adoptados eventualmente o complementados a nivel empresarial. Si no se alcanza un acuerdo por el comité mixto, debe prohibirse el trabajo a domicilio afectado.

Segundo principio: La condición de trabajador a domicilio

1. *Ley relativa a los contratos de empleo.* Debe aplicarse esta Ley a los trabajadores a domicilio. Sin embargo, en vista de la naturaleza particular del trabajo a domicilio, deben adaptarse ciertas disposiciones de la Ley y añadirse otras, p.ej. la obligación de un contrato escrito que contenga como mínimo particularidades tales como el nombre del trabajador a domicilio y del empleador, lugar de trabajo y naturaleza del trabajo.

2. *El trabajo en domingo* de los trabajadores a domicilio debe estar sujeto a las mismas normas que se aplican a los trabajadores regulares. Los comités mixtos a nivel sectorial deben determinar las circunstancias bajo las que se puede recurrir a dicho trabajo.

3. *El trabajo nocturno* de los trabajadores a domicilio debe autorizarse dentro de los límites que existen para otros trabajadores en el mismo sector.

4. *Las horas de trabajo* para los trabajadores a domicilio deben ser idénticas a las que se aplican a otros trabajadores en el mismo sector.

...

7. ... Los trabajadores a domicilio deben beneficiarse de todos *los derechos sindicales*. Deben tener derecho a votar y presentarse a la elección para los comités de empresas a nivel empresarial y para los comités de higiene y seguridad.

8. *Los convenios colectivos* concluidos dentro del marco del Consejo Nacional de Trabajo deben adaptarse y aplicarse a los trabajadores a domicilio (por ejemplo, convenios relativos a un salario mínimo mensual garantizado).

9. Las normas de *seguridad social* deben adaptarse para permitir que los trabajadores a domicilio tengan las mismas prestaciones que otros trabajadores. ...

Tercer principio: El control del trabajo a domicilio

Con vista a impedir los abusos (trabajo clandestino, trabajo de menores), es necesario prever los siguientes tipos de medidas:

(i) el contrato de empleo entre el empleador y el trabajador a domicilio debe comunicarse al comité de empresa; (ii) a petición, el empleador debe poner el contrato de empleo de sus trabajadores a domicilio y otros documentos pertinentes a disposición de los servicios de inspección de trabajo; (iii) si el trabajo a domicilio se expande en un determinado sector, p.ej. el sector del diamante, deben tomarse medidas adecuadas para asegurar que los servicios de inspección de trabajo puedan llevar a cabo sus responsabilidades incrementadas.”

Fuente. Carta de la FGTB a la OIT, de 26 de junio de 1989, con un anexo titulado “Proposition d’une réglementation générale du travail à domicile” (Propuesta para una normativa general sobre trabajo a domicilio). FGTB, 42 rue Haute, 1000, Bruselas, Bélgica.

CHINA

Federación China de Sindicatos

Resumen de un documento de trabajo remitido a la OIT

El trabajo a domicilio se ha extendido en los años recientes. Es necesario que los sindicatos chinos investiguen la forma de organizarlo. Algunos trabajadores a domicilio se han organizado en asociaciones de trabajadores autónomos. Los sindicatos de las empresas que recurren al trabajo a domicilio agradecen la participación de los trabajadores afectados en las actividades sindicales y les ayudan a resolver sus problemas más urgentes. Sin embargo, la mayoría de los trabaja-

dores a domicilio aún no están organizados. Se están haciendo experimentos en algunas localidades para organizarlos en sindicatos de acuerdo a sus características. Se ha realizado un trabajo de investigación sobre los diversos temas relacionados con el trabajo a domicilio con objeto de coordinar con las autoridades competentes la preparación de las normas que se requieren para la protección de los derechos de los trabajadores a domicilio.

“Queda mucho por hacer por los sindicatos chinos para organizar a los trabajadores a domicilio y proteger sus derechos e intereses.”

Fuente. Zhen Goushun, Comité de Asuntos Internacionales, Federación China de Sindicatos: “Country paper - China”, documento de trabajo remitido al Seminario Asiático Tripartito Subregional de la OIT sobre Protección de los Trabajadores a Domicilio (Manila, 5-9 diciembre de 1988), mimeografiado, documento N° PIACT/HM/ASI/88/D-2. Federación China de Sindicatos, 10 Fuxingmenwai Street, Beijing, China.

DINAMARCA

Confederación Danesa de Empleadores

“En principio la Confederación Danesa de Empleadores tiene una opinión positiva sobre el trabajo a domicilio, pero sólo tenemos un conocimiento limitado de los problemas a este respecto, lo que probablemente se deba al hecho de que en Dinamarca el trabajo a domicilio sólo se hace a una escala limitada.

Generalmente el uso del trabajo a domicilio sólo tiene lugar en dos áreas: la industria textil y el área de oficina y proceso de datos. En cierto grado, el trabajo a domicilio es también utilizado en la industria de la porcelana, donde la porcelana se decora a domicilio.

En el mercado danés el trabajo a domicilio se regula en cierta amplitud por los convenios colectivos.

...

El mayor problema relativo al trabajo a domicilio, si el convenio no lo regula, es determinar si las personas empleadas son consideradas independientes o verdaderos empleados. Con objeto de hacer esta distinción debe determinarse si la persona que hace el trabajo está sometida a recibir órdenes, es decir, si debe obedecer una orden de otro empleado o representante de la empresa. Si es éste el caso, la persona se considera que es un verdadero empleado, y consecuentemente le son aplicables las leyes pertinentes, los convenios, etc. p.ej. las normas relativas al medio ambiente, gratificación por día festivo, ... etc.”.

Fuente. Carta de la Confederación Danesa de empleadores a la OIT, de 10 de julio de 1989. Confederación Danesa de empleadores, 113 Vester Voldgade, P.O. Box 386, 1503 Copenhagen V. Dinamarca.

“Creemos que una gran cantidad de empleo secundario se está haciendo como trabajo a domicilio, probablemente encargado por pequeñas empresas”.

...

El movimiento sindical está generalmente en contra de esta forma de trabajo ya que aísla a las personas y hace que los contratos y supervisión –también por parte de las autoridades– sean muy difíciles. Pero la estrategia de los diversos sindicatos varía desde la prohibición del trabajo a domicilio al intento de legalizar, regular y organizar este área.

...

El movimiento sindical continuará intentando limitar la existencia del trabajo a domicilio en la medida de lo posible.”

Fuente. Carta de la Federación Danesa de Sindicatos a la OIT, de 9 de agosto de 1989. Federación Danesa de Sindicatos (LO), Rosenørns Alle, 12, 1634 Copenhagen V, Denmark.

FINLANDIA

Confederación Finlandesa de Empleadores

“La relación legal entre el empleador y el trabajador a domicilio no es necesariamente una relación de empleo basada en un contrato de empleo (y en un convenio colectivo, según sea el caso), pero puede ser también un contrato entre el empleador como una entidad empresarial y el trabajador a domicilio como empresario independiente.

...

Los convenios colectivos se diseñan normalmente para aplicarse en el centro de trabajo del empleador, pero es a veces razonable aplicar algunas de sus disposiciones a los trabajadores a domicilio, además, donde sea posible y adecuado.”

Fuente. Carta de la Confederación Finlandesa de Empleadores a la OIT, de 29 de junio de 1989. Confederación Finlandesa de Empleadores, 10 Eteläranta, 00130 Helsinki 13, Finland.

Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)

“Nuestra organización acepta las nuevas formas de empleo, tales como trabajo a tiempo parcial y trabajo a domicilio (trabajo a distancia), dado que la transición a dicho empleo tiene lugar mediante el libre deseo de los empleados que están protegidos por la ley laboral.

Corrientemente la situación no es satisfactoria en relación con cualquiera de las dos condiciones anteriormente mencionadas. Si el trabajo a domicilio aumenta bajo las presentes condiciones, la posición de las mujeres se debilitará. Los problemas que se originan incluyen un debilitamiento de las prestaciones sanitarias y sociales, aislamientos, y perspectivas más limitadas para ascensos en el empleo.”

Fuente. Carta de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses a la OIT, de 25 de septiembre de 1989. Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), P.O. Box 157, 00531 Helsinki, Finland.

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)

Resúmenes de la Resolución N° 153, adoptada por el 13° Congreso ordinario de la DGB, 1986 (traducción no oficial y resumida del alemán).

“1. ... El trabajo a domicilio es una carga considerable para la vida familiar. La impresión que se obtiene es que el trabajo a domicilio es particularmente atractivo para las mujeres, y que se han creado unos trabajos especiales para permitirles combinar el trabajo profesional con las responsabilidades familiares. Sin embargo, es de esperar lo contrario:

- los trabajos a domicilio sustituyen a los trabajos en la empresa;
- se utiliza a los trabajadores a domicilio para reducir los salarios;
- se niega el progreso en su carrera a los trabajadores a domicilio que trabajan aislados;
- pueden perderse todos los derechos protectores laborales y sociales que se han alcanzado por los sindicatos;
- no puede eliminarse el trabajo de menores.

Las experiencias muestran que el trabajo a domicilio puede conducir a condiciones de trabajo que eran características del siglo diecinueve.

Existe el peligro de que las mujeres sean forzadas al trabajo a domicilio, especialmente en las áreas rurales, de una forma similar a como ellas son forzadas a aceptar otras formas de organizaciones flexibles de trabajo.

...

4. A corto plazo los sindicatos deben procurar que los trabajadores a domicilio estén protegidos por los convenios colectivos. Esto debe hacerse de acuerdo al sector económico, y deben aplicarse las siguientes normas:

- debe asegurarse la condición como empleados de los trabajadores a domicilio;
- el trabajador a domicilio debe tener los mismos términos y condiciones de empleo que otros empleados;
- además del salario de acuerdo a las tarifas acordadas colectivamente, debe pagarse una compensación por el uso del domicilio;

...

- solamente debe permitirse el trabajo a domicilio si hay una habitación independiente disponible en la casa. Los comités de empresa y la inspección de trabajo deben hacer el control;

Los trabajadores a domicilio deben tener acceso a los programas de formación organizados por la empresa.

5. Los comités de empresa deben tener derecho a participar en las decisiones relativas a la creación de trabajos externos.

6. Es un deber de los sindicatos organizar a los trabajadores a domicilio. Debe hacerse esto a través de los representantes de personal de las empresas que emplean trabajadores a domicilio.”

Fuente. DGB: 13 *Ordentlicher Bundeskongress, Hamburg, 25-31.5. 86: Parlament der Arbeit - DGB* [13 th National Congress, Hamburg, 25-31 mayo 1986: Parlamento de Trabajo - DGB] (Dusseldorf, agosto 1986). DGB, Hans-Böckler-Strasse 39, 4000 Dusseldorf 30, República Federal Alemana.

INDIA

Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA)

En marzo de 1986, la Asociación de Mujeres Autónomas organizó un Seminario Nacional sobre los Problemas de los Trabajadores a Domicilio en la India. Se adoptaron recomendaciones, resúmenes de las cuales se dan a continuación.

“*Trabajador a domicilio.* Hay varias categorías de trabajadores a domicilio. Sin embargo, las categorías que de entre ellas forman el grupo de referencia, son

básicamente empleados que trabajan a domicilio sobre una base contractual formal o informal para empleadores o para sus agentes. En resumen, hay diferentes situaciones de trabajo tales como las relativas a la organización de la venta y compra, o a la interposición de un contratista o tratante entre el trabajador y el empleador evitando de ese modo su responsabilidad como empleadores. Por lo tanto el concepto de trabajador a domicilio debe ser suficientemente amplio para llevar ... protección a las categorías de trabajadores que trabajen en las situaciones de trabajo antes mencionadas.

...

Origen del Sistema. Se supuso que el origen del sistema de trabajo a domicilio se debía a una combinación de fuerzas tales como el excedente de la mano de obra, la naturaleza de la economía india caracterizada por una marginalización progresiva y el desplazamiento de trabajadores autónomos a las categorías más explotadas del trabajo a domicilio a jornal. Las técnicas de producción predominante y una variedad de productos que no requerían altos niveles de precisión por cada unidad facilitaron las prácticas de proporcionar trabajo fuera del centro de trabajo en determinadas actividades económicas. Sin embargo, la tendencia de evitar las disposiciones de las leyes de trabajo es un potente estímulo para el sistema de trabajo a domicilio. Se encontró también que, en una sociedad tradicional como la de la India, habían diversos tabús sociales relativos a hacer trabajos fuera de casa, o llevar a cabo ciertos tipos de trabajo, etc. En pocas palabras, esto se manifiesta en términos de preferencias personales de los trabajadores para trabajar a domicilio antes que tener que salir para trabajar en la factoría.

Perfil socio-económico de los trabajadores a domicilio. Los trabajadores a domicilio son fundamentalmente mujeres. El número de menores empleados en trabajo a domicilio era también relativamente grande en categorías particulares de trabajo a domicilio. Los trabajadores a domicilio pertenecían a diferentes estratos socio-culturales, aunque una mayoría de ellos pertenecían a comunidades subdesarrolladas. El trabajo a domicilio no era necesariamente una fuente suplementaria de ingresos para estos trabajadores. La baja retribución monetaria era un rasgo característico, y las prestaciones tales como asistencia médica, fondos de prevención o seguridad social no se aplicaban, aunque estos trabajadores trabajaban generalmente durante más de un año para los mismos empleadores.”

A continuación se expone un resumen de las medidas que se consideraron por el seminario con objeto de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores a domicilio.

- El apoyo a las organizaciones que trabajan para los trabajadores a domicilio para fortalecer su imagen y eficacia.

- La promoción de formas alternativas de producción a domicilio, tales como cooperativas u otras organizaciones sin ánimo de lucro. Donde sea necesario se deben subvencionar los productos.
- El incremento del papel de los sindicatos para organizar los trabajadores a domicilio.
- El aumento de la nómina de empleo programado con la finalidad de que los salarios mínimos incluyan a todas las actividades de trabajo a domicilio.
- La provisión de facilidades crediticias para permitir a los trabajadores a domicilio almacenar productos o materias primas de forma que puedan ejercer algún control sobre la distribución y los beneficios de mejores precios.
- El aumento de las instalaciones y servicios de bienestar, p.ej. en relación con el seguro colectivo, alojamiento, comprobaciones de la higiene de trabajo, formación, jardines de infancia para niños en las localidades donde se hacen trabajo a domicilio, y la difusión de información acerca de los programas actuales de bienestar para los trabajadores a domicilio, agencias no gubernamentales y sindicatos, realizando lo anterior de forma urgente.
- Establecimiento de consejos autónomos para regular los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio.
- Propuesta de una nueva legislación sobre trabajadores a domicilio.

Fuente. Carta del Sindicato Internacional de las Asociaciones de Trabajadores Confederados y de la Alimentación (IUF) de 20 de junio de 1989, incluyendo un resumen de la SEWA: “Seminario Nacional sobre los problemas de los trabajadores a domicilio en la India (29-31 de marzo de 1986)”, páginas 1-6. IUF, 8 rampe du Pont-Rouge, CH-1213 Petit-Lancey (Ginebra), Suiza.

SEWA

El 29 de julio de 1988, la Secretaría General de la Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA) propuso una nueva Ley sobre Trabajadores a Domicilio al Parlamento de la India: La Ley (Protección) de Trabajadores a Domicilio (Nº 34), 1988. Lo que sigue es un resumen de las principales disposiciones del Proyecto de Ley.

Política nacional y administración. Debería establecerse un Consejo Tripartito Nacional para enunciar la política nacional en relación con los trabajadores a domicilio, y para tener en cuenta las reclamaciones de los trabajadores registrados. El Consejo debe estar asesorado por un Cuerpo Consultivo. Debería nom-

brarse un Comisario para los trabajadores a domicilio para mantener los registros de empleadores y trabajadores a domicilio, llevar a cabo investigaciones sobre los trabajadores a domicilio y expedir las tarjetas de identidad.

Registro. Los empleadores estarían obligados a registrarse ante el Comisario, y a notificarle su intención de contratar trabajadores a domicilio. No se permitiría a los empleadores emplear trabajadores a domicilio que no hayan sido registrados ante el Comisario.

Salario mínimo. Se prohibiría a los empleadores pagar retribuciones inferiores al salario mínimo. El tiempo remunerado incluiría el tiempo necesario para los trabajadores para recoger las materias primas del empleador y para depositar los productos terminados.

Fondo de bienestar y pensiones. Se establecería un Fondo de Bienestar para los trabajadores a domicilio así como un plan para proporcionar pensiones a los trabajadores cuando alcancen los 60 años de edad.

Se establecerán normas adicionales relativas a los términos y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio, prestaciones por enfermedad, prestaciones por maternidad, y al establecimiento de jardines de infancia para los hijos de los trabajadores a domicilio.

Fuente. Texto de la Ley enviada por la Oficina de la OIT en Nueva Delhi, 5 de agosto de 1988.

MALASIA

Congreso Sindical de Malasia

“Debe haber oposición al trabajo a domicilio en Malasia ya que no hay programas políticos o legislativos para proporcionar protección a los trabajadores a domicilio. Tampoco hay programas realizados por organizaciones gubernamentales ni programas de cooperación técnica implantados por alguna organización internacional para dichos trabajadores. Hay mucho que hacer en este área.”

Fuente. Carta del Congreso Sindical de Malasia a la OIT, de 29 de junio de 1989. Congreso Sindical de Malasia, Post Box N° 38, Petaling, Jaya, Malasia.

MARRUECOS

Union Marocaine du Travail (UMT)

(Sindicato de Trabajadores Marroquí)

(Traducción no oficial del Francés)

“Ya que el trabajo a domicilio no se incluye en los convenios colectivos o en la legislación laboral, es parte de un sector informal. De hecho, esta carencia de protección indica que hay una reserva de mano de obra desempleada y conocimientos tecnológicos que se están usando continuamente por los empleadores para presionar a los trabajadores regulares.

...

Cueros y pieles. ... Los trabajadores a domicilio son retribuidos sobre una base de tarifa por pieza, y generalmente obtienen menos del salario mínimo legal. No están habilitados para recibir prestaciones de la seguridad social y de los fondos de pensiones. Además, estos trabajadores no tienen una carta de trabajador, y aún no tienen reconocidos la condición de trabajadores a domicilio. Más bien son considerados como trabajadores clandestinos y no están protegidos por la ley.

Sin embargo, los que recurren a utilizar trabajadores a domicilio declaran cotizaciones a la seguridad social y a los fondos de pensiones por dichos trabajadores. Estas reclamaciones ficticias se hacen con objeto de sobrevalorar el precio de coste de los productos e incrementar el margen real de beneficios. No sólo conduce esta práctica a la explotación de los trabajadores a domicilio, sino que también constituye una competencia desleal y va en contra de las normas de la denominada economía de mercado.”

Fuente. Carta de la UMT a la OIT, de 29 de junio de 1989. Sindicato Marroquí del Trabajo (UMT), Boite postale 65, Casa Principal, Casablanca, Marruecos.

PAISES BAJOS

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales)

Basándose en un estudio realizado sobre el trabajo a domicilio por la Inspección de Trabajo en mayo-junio de 1988, la Secretaría de Estado para Empleo y Asuntos Sociales envió una carta abierta al Presidente de la Segunda Cámara del

Parlamento. A continuación se dan unos resúmenes. (Traducción no oficial del Holandés).

“El estudio de la Inspección de Trabajo demuestra que los empleadores no son conscientes del medio ambiente de trabajo de los trabajadores a domicilio. Una mayoría de ellos afirman que no hay riesgos relacionados con el trabajo y que los trabajadores a domicilio nunca hacen reclamaciones. ... Los problemas surgen porque el trabajo a domicilio se realiza en establecimientos que no están diseñados para trabajar. Los graneros, cocinas y garajes utilizados como lugares de trabajo tienen mala calefacción y no están suficientemente ventilados. Los vapores de las gomas y pinturas no pueden expulsarse al exterior de una forma satisfactoria. Los trabajadores a domicilio que manejan gomas y otros productos químicos sufren dolores de cabeza a causa de la carencia de ventilación adicional. Los trabajadores a domicilio a menudo se quejan de dolores de los brazos, cuello y espalda, a causa de las posturas de trabajo inadecuadas, largos días de trabajo y carencia de mesas y sillas adecuadas. ... Los bajos salarios y la débil capacidad de negociación de los trabajadores a domicilio originan tensiones y conducen además a largos días de trabajo. Por consiguiente, el cuerpo llega a ser más sensible a las sustancias tóxicas, la probabilidad de accidentes originados por las máquinas aumenta y los trabajadores a domicilio se quejan del estrés ... El Ministerio preparará una modificación de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo con objeto de incluir a los trabajadores a domicilio. ... Esto significa que la realización de ciertas actividades en el domicilio deben prohibirse.”

Fuente. Carta de la Secretaría de Estado para Empleo y Asuntos Sociales al Presidente de la Segunda Cámara de Parlamento, de 31 de enero de 1989. “Brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid”, in *Tweede Kamer der Staten-Generaal* (Acta de sesiones oficial de la Segunda Cámara de Parlamento), Capítulo XV, Nº 51, 1988-1989, ISSN 0921-7371.

Steunpunt Thuiswerk

(Oficina de Apoyo al Trabajo a Domicilio)

“Steunpunt Thuiswerk” es una empresa del Vrouwenbond FNV (Sindicato de Mujeres afiliado a la Federación de Sindicatos Holandeses). Es una oficina de apoyo para los trabajadores con base en el domicilio con una pequeña plantilla de asesores. La oficina de Hengelo ha hecho unas recomendaciones a los sindicatos, de las que a continuación se exponen unos resúmenes.

“Si los sindicatos van a tomar en consideración los intereses de los trabajadores externos, deben ser conscientes de la posición y problemas de los trabajado-

res externos. Los planes de trabajo externo pueden ser útiles si proporcionan información a los sindicatos y se hacen conjuntamente con ellos. ... Organizando actividades para los trabajadores externos, los sindicatos tendrán también un mejor conocimiento de los problemas de los trabajadores externos y de las empresas para las que están trabajando. ... Es a menudo muy difícil conocer si una empresa está haciendo pedidos de trabajo a los trabajadores externos. A veces el trabajo se contrata con otras empresas que distribuyen el trabajo a los trabajadores externos. El trabajo externo puede ser introducido de una forma imperceptible o puede haber sido introducido durante un período tan extenso que ni los empleados ni los sindicatos lo identifican como un problema. Pero el trabajo debe ser considerado como un problema, porque el trabajo externo revela algo acerca de la organización de una empresa y puede ser una señal de su futura evolución. ... Si los empleados permanentes son conscientes del trabajo externo, llega a ser más fácil negociar unas condiciones de trabajo mejores. Los trabajadores externos además tienen interés en mantenerse en contacto con el personal permanente. Además la base para organizar a los trabajadores externos es el lazo entre los trabajadores internos y externos de la empresa.”

Fuente. Carta con anexos del Steunpunt Thuiswerk, de 16 de junio de 1989. Stichting Steunpunt Thuiswerk, Molenstraat 20, 7551 DC Hengelo, Países Bajos.

Vrouwenbond van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

(Sindicato de Mujeres afiliado a la Federación de Sindicatos Holandeses)

El Sindicato de Mujeres, afiliado a la Federación de Sindicatos Holandeses, publicó un documento de la política sobre trabajo a domicilio. A continuación se dan unos resúmenes (traducción no oficial del Holandés).

“Introducción. El trabajo a domicilio es, en la práctica, “trabajo de mujeres”. Usualmente la mayoría de los tipos peor retribuidos de trabajo a domicilio se llevan a cabo por las mujeres. ... El Sindicato de Mujeres de la FNV no apoya el trabajo a domicilio. Sin embargo, es también consciente de que muchas mujeres dependen de un ingreso del trabajo a domicilio. Además, el litigio por abolir el trabajo a domicilio no ha conducido a la necesaria mejora de sus posiciones. ... La FNV debe esforzarse más para mejorar la posición de los trabajadores a domicilio mediante la legislación y los convenios colectivos, y a limitar el trabajo a domicilio mediante una activa política sindical; ...

Internacional. El trabajo a domicilio está aumentando en los países industrializados. El interés del empleador por el trabajo a domicilio está unido a su creciente interés en las organizaciones de trabajo flexible. En algunos casos el traba-

jo a domicilio se considera como una alternativa para distribuir el trabajo en los países en vías de desarrollo. ...

El Sindicato de Mujeres de la FNV pide programas específicos de acción sobre trabajo a domicilio realizados por las secretarías del sindicato internacional y la adopción de una directiva de la CE y de un Convenio o Recomendación de la OIT sobre trabajo a domicilio.

Condiciones del trabajo de los trabajadores a domicilio. Los convenios colectivos deben incluir el trabajo a domicilio y deben concentrarse en los siguientes puntos:

- *Definiciones.* El Código Civil da una definición limitada de un contrato de empleo. Algunos tipos de trabajo a domicilio no están incluidos en esta definición. Los convenios colectivos deben llenar esta laguna...
- *Salarios y permiso.* ... Las mujeres trabajadoras a domicilio deben obtener un salario horario normal. Otras cuestiones importantes son un salario mínimo, un plus por horas extras, adecuada reintegración de los gastos, días de fiesta y permiso retribuido.
- *Horas extraordinarias.* El convenio colectivo debe introducir límites de tiempo con objeto de mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras a domicilio. Como ejemplo, los empleadores deben informar al trabajador a domicilio con una semana de anticipación acerca del trabajo que debe hacer; deben regularse las normas para la cuantía de trabajo junto con el tiempo límite de ejecución. ...
- *Medio ambiente de trabajo.* Deben mencionarse explícitamente las condiciones de trabajo en los convenios colectivos. Las máquinas utilizadas en casa deben ser conformes a los requisitos de seguridad y calidad normales. El empleador debe ser responsable de cualquier pérdida de ingresos debido a ... fallos de la máquina. El empleador debe también ser responsable en caso de lesiones corporales y daños a la propiedad y al medio ambiente de las mujeres trabajadoras a domicilio, cuando la lesión y/o el daño son consecuencia de un fallo de la máquina.
- *Relaciones en la empresa.* Es importante regular la participación de las mujeres trabajadoras a domicilio en la empresa; considerarlas como candidatos internos en caso de vacantes internas; establecer el propósito de ofrecerles trabajos regulares; prever, en los convenios colectivos, que las mujeres trabajadoras a domicilio tienen derecho a interponer un pleito conforme a las disposiciones sobre residencia aplicables a los trabajadores regulares.

Política del mercado de trabajo. El Sindicato de Mujeres de la FMV considera que la Oficina de Empleo debe aconsejar a las mujeres trabajadoras a domicilio sobre las posibilidades de formación. Las mujeres trabajadoras a domicilio pue-

den mejorar su mala posición en el mercado de trabajo a través de formación y asesoramiento profesional. El trabajo a domicilio adecuado es aquel en que las condiciones de trabajo y el medio ambiente satisfacen todas las normas sociales y legales que son aplicables a actividades comparables en la empresa.

Seguridad social. Los trabajadores a domicilio no están protegidos por la seguridad social ya que, en la mayoría de los casos, no hay un contrato de empleo. El Sindicato de Mujeres considera prioritario que se reconozca al trabajo a domicilio como un trabajo íntegro con una condición legal normal. Esto debe aplicarse también a la seguridad social.”

Fuente. Vrouwenbond FNV: *De afrekening: Nota thuiswerk voor overheid en sociale partners* (Exposición de la declaración: Nota sobre trabajo a domicilio del Gobierno y las partes sociales) (Amsterdam, junio de 1988). Vrouwenbond FNV, Postbous 8456, 1005 AL Amsterdam, Países Bajos.

NUEVA ZELANDA

Ministerio de Trabajo

La Ley de Relaciones Laborales, Ley N° 77, de 27 de mayo de 1987, incluye a los trabajadores a domicilio en la definición de trabajador. Durante el trabajo preparatorio de esta Ley, el Ministerio de Trabajo resumió las medidas que debían adoptarse para la protección de los trabajadores a domicilio. Se dan a continuación extractos de este resumen.

“Los trabajadores a domicilio son normalmente vulnerables a causa de su relación, imprecisamente definida a veces, con sus empleadores.

Esta vulnerabilidad que pueda provenir de una penuria financiera, que impone la necesidad de dicho trabajo, puede agravarse por la actuación recíproca de factores de aislamiento y miedo al engaño y puede dar lugar a explotación.

Los cambios tecnológicos pueden significar que esta vulnerabilidad sea compartida por una creciente proporción de la fuerza laboral.

El mayor problema radica en la legitimación, de alguna manera, de la condición de los trabajadores a domicilio.

Las consideraciones que regulan el desarrollo de una adecuada protección de los trabajadores a domicilio deben consecuentemente incluir:

- la necesidad de flexibilidad para aumentar las oportunidades de empleo, idealmente dentro de una estructura de carrera que reconozca la especialización y que prevea la formación y promoción, permitiendo así que se to-

- men resoluciones sobre el trabajo a domicilio en asuntos distintos de los financieros;
- los medios mediante los que se puede construir esta protección para proporcionar adecuadamente unos instrumentos de identificación de los trabajadores a domicilio para vencer los factores de aislamiento, miedo a la intimidación y al engaño;
 - la necesidad de formación para el trabajador a domicilio sobre sus derechos de empleo;
 - la necesidad de establecer una relación reconocida con sus empleadores, que también pueda ser efectiva en términos de cumplimiento de la ley.”

Fuente. Ministerio de Trabajo: *Industrial Relations: A Framework for Review. Volume 2* (Wellington, Editor Gubernamental 1985) página 93.

PAKISTAN

Federación de Sindicatos de Pakistán

El Gobierno debe proponer una legislación para proteger a los trabajadores a domicilio y mejorar sus condiciones de vida y trabajo en áreas tales como la de fijación de salarios mínimos, la provisión de atenciones médicas y el acceso a las prestaciones de la seguridad social, financiada por las cotizaciones de todos los empleadores que recurren al trabajo a domicilio. Hay también necesidad de mejorar la educación, formación y especialización de estos trabajadores a través de una acción tripartita.

Fuente. Carta de la Federación de Sindicatos de Pakistán a la OIT, de 4 de junio de 1989. Federación de Sindicatos de Pakistan, Bakhtiar Labour Hall, Misbet Road, Lahore, Pakistán.

PERU

Instituto Nacional de Planificación

El Instituto Nacional de Planificación organizó en 1987 una conferencia sobre la promoción de las oportunidades de empleo para las mujeres. Se publicó una comunicación que proponía medidas para contribuir a la protección de las mujeres trabajadoras a domicilio. Se dan a continuación unos resúmenes (traducción no oficial del Español).

“Debe reconocerse la existencia de una relación de empleo entre los trabajadores a domicilio y sus empleadores de forma que los trabajadores a domicilio disfruten de las mismas prestaciones que los trabajadores regulares. Debe pedirse a la inspección de trabajo que compare la cantidad de bienes producidos en la empresa y el volumen de bienes vendidos por dicha empresa en el mercado, ya que cualquier diferencia indicaría que se ha recurrido al trabajo a domicilio. Como segunda medida, deben imponerse sanciones a los empleadores que no registren a los trabajadores a domicilio.”

Fuente. Carta con anexos de la Asociación Laboral para el Desarrollo a la OIT, de 22 de agosto de 1989. Asociación Laboral para el Desarrollo, Calle León Velarde N° 890 Lince, Apartado Postal N° 4073, Lima 14, Perú.

SUIZA

Office Fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT)

(Oficina Federal de Industria, Artes y Oficios, y Trabajo)

Resumen (traducción no oficial del Francés)

“La posición del Gobierno sobre el trabajo a domicilio se refleja en el Mensaje de 3 de septiembre de 1948, relativo al anteproyecto de ley sobre trabajo a domicilio. Esta posición es aún válida hoy día y se resume de la forma siguiente:

- a) El trabajo a domicilio es importante desde el punto de vista social, político y económico porque permite la protección de la familia e impide el éxodo desde las áreas montañosas y rurales.
- b) Las medidas para estimular este tipo de trabajo incluyen formación profesional, disponibilidad de instrumentos de trabajo, asesoramiento comercial y técnico, la promoción de contactos entre empleadores y trabajadores, etc.
- c) La iniciativa privada es la base para el desarrollo del trabajo a domicilio. La ayuda estatal debe ser proporcionada por los cantones. La Confederación apoya el trabajo a domicilio a través de medidas administrativas y subsidios. El apoyo federal se concentra en las áreas montañosas.”

Fuente. Carta de la Oficina Federal de Industria, Artes y Oficios y Trabajo de 12 de julio de 1989. OFIAMT, Bundesgasse 8, 3003 Bern, Suiza.

Union centrale des Associations patronales suisses
(*Sindicato Central de las Asociaciones de Empleadores Suizos*)
Resúmenes (Traducción no oficial del Francés)

“La posición adoptada por nuestra organización en relación con el trabajo a domicilio es positiva. Sin embargo, somos conscientes de que este tipo de trabajo da lugar a importantes problemas de organización, que no debe extenderse y que representa una fuente de trabajo e ingresos principalmente en las áreas rurales.”

Fuente. Carta del Sindicato Central de Asociaciones Patronales Suiza a la OIT, de 29 de junio de 1989. Union centrale des Associations patronales suisses, Florastrasse 44, Postfach 504, 8008, Zurich, Suiza.

Union syndicale suisse (USS)
(*Confederación Suiza de Sindicatos*)

El Syndicat suisse des services publics (SSP) [Sindicato Suizo de Trabajadores de Servicios Públicos] y la Federation suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FSTCTA) [Federación Suiza de Trabajadores del Comercio, Transportes y de la Alimentación] hizo una propuesta sobre trabajo a domicilio durante el Congreso de la USS de 1986. Se dan a continuación unos resúmenes (traducción no oficial del Francés)

“La USS toma las medidas necesarias para la revisión de la Ley de trabajo a domicilio. El ámbito de aplicación de esta ley debe extenderse al trabajo comercial y técnico a domicilio. La USS pide una mayor atención para la salud de los trabajadores a domicilio y lamenta las consecuencias del trabajo frente a una pantalla VDU y pide unas medidas protectoras adecuadas. La USS insta a las autoridades federales competentes a acelerar los estudios necesarios sobre trabajo a domicilio, con objeto de obtener información fidedigna sobre la situación actual y su probable evolución.”

Siguiendo esta propuesta, un miembro del Parlamento presentó una moción al Parlamento el 3 de junio de 1987, para extender la Ley de trabajo a domicilio al trabajo comercial y técnico a domicilio. A continuación se da un resumen de la respuesta por escrito del Consejo Federal (traducción no oficial del Francés).

“En Suiza, como en otros países, no hay mucha experiencia en relación con el trabajo a distancia. ... Cuando este tipo de trabajo está integrado en una gran medida en la organización de trabajo de la empresa, es materia de la Ley de Trabajo y no de la Ley de trabajo a domicilio.

...

El cumplimiento de la Ley de trabajo a domicilio se enfrenta a bastantes problemas debido a la falta de personal a nivel cantonal y federal. La extensión de la Ley de trabajo a domicilio empeoraría la situación en este campo y haría más difícil la realización de esta tarea.

El Consejo Federal seguirá la evolución muy de cerca y eventualmente introducirá las propuestas adecuadas a nivel legal. El Consejo Nacional propone trabajar sobre la moción”.

El 9 de octubre de 1987, se presentó una pregunta ordinaria al Parlamento, relativa a los problemas encontrados al aplicar la Ley de trabajo a domicilio y las medidas tomadas para solucionar aquellos problemas. Se dan a continuación unos resúmenes de la respuesta del Consejo Federal (traducción no oficial del Francés).

“Las autoridades a las que se les confía la aplicación de la Ley de trabajo a domicilio no tienen disponible suficiente personal. Es, por tanto, necesario establecer prioridades en relación con la supervisión. Las cuestiones relativas a seguridad e higiene, y las normas relativas a horas de trabajo y períodos de descanso en la empresa, tienen inevitablemente alguna preferencia sobre la Ley de trabajo a domicilio. Como consecuencia, la inspección del trabajo a domicilio por los inspectores federales y cantonales está limitada.”

Fuente. Carta con anexos de la USS a la OIT, de 2 de junio de 1989. Union syndicale suisse (USS), Monbijoustrasse 61, Postfach 64, 3000 Bern 23, Suiza.

REINO UNIDO

Ministerio de Empleo

El 28 de abril de 1989, el Grupo de Trabajo a Domicilio de Londres, Unidad de Desarrollo de Empleo del Condado de Londres de Greenwich, escribió al Secretario de Estado para la Seguridad Social, llamando su atención sobre una petición realizada por el Grupo Nacional sobre trabajo a domicilio para el establecimiento de una Comisión Real que llevara a cabo una investigación completa de las condiciones de los trabajadores a domicilio. Se dan a continuación unos resúmenes de la respuesta del Ministerio de Empleo.

“El trabajo a domicilio es una de las muchas formas de trabajo que proporciona a la gente la posibilidad de elegir un modelo de trabajo más flexible, que

beneficia a los empleadores y trabajadores. El gobierno no tiene la intención de poner limitaciones innecesarias y artificiales a su crecimiento. Ni puede ignorar frívolamente las reclamaciones de que su uso está originando una grave injusticia y explotación. El problema ha sido siempre un problema de ausencia de exposición de las adversas situaciones. Los trabajadores a domicilio han sido siempre simbolizados como un grupo sufrido y silencioso, temeroso de airear sus miserias por miedo a perder su fuente de ingresos. Parece igualmente probable que, considerándolo en conjunto, la mayoría está satisfecha con su suerte.

No hay ciertamente necesidad, en opinión del gobierno, de que una Comisión Real investigue el trabajo a domicilio. Esto simplemente duplicaría —con un gran coste— el trabajo ya realizado. Se ha concluido ya un amplio programa de investigación del Gobierno para aclarar el número y circunstancias de los trabajadores a domicilio. El informe amplio y detallado que constituía su núcleo central (DE Research Paper N° 60 “Home-based work in Britain” by Dr. Caherine Hakim), se publicó en 1987 y está siendo estudiado por las diversas partes del Departamento que tienen interés. La investigación puso de manifiesto que el trabajo a domicilio manufacturero —que es el segmento que origina motivaciones e interés político— es mucho más pequeño de lo que se había pensado. Se cree que alrededor de 60.000 trabajadores, de un total de una fuerza laboral estimada en 250.000 trabajadores a domicilio, están empleados en éste (es decir, personas que trabajan a domicilio a diferencia de los que utilizan el domicilio como una base de vida en el lugar de trabajo). El trabajo de investigación aclaró muchos aspectos clave del trabajo a domicilio, incluyendo el salario y condiciones de los trabajadores a domicilio, su confusa y variable condición de empleo, consideraciones sobre seguridad e higiene y las actitudes hacia los sindicatos y hacia la posible legislación protectora.

El informe no señaló ninguna necesidad apremiante para la acción del Gobierno ni un gran deseo para esto por parte de los trabajadores a domicilio. No obstante, en respuesta a las objeciones sobre los resultados —que, debe decirse, no se recibieron hasta cierto tiempo después de que se había publicado la investigación— se ha pedido al investigador que examine las cifras de los trabajadores tradicionales a domicilio de fabricación.”

Fuente. Carta de Ministerio de Empleo al Grupo de Trabajo a Domicilio de Londres del Municipio Londinés de Greenwich, de 24 de mayo de 1989. Ministerio de Empleo, Sección IRE, 93 Ebury Bridge Road, London SW1W 8RE, Reino Unido.

Consejo del Gran Londres

En 1984, el Plan Industrial Londinés sobre trabajo a domicilio del Consejo del Gran Londres hizo las siguientes recomendaciones que fueron aceptadas por la Conferencia Nacional sobre trabajo a domicilio celebrada ese año.

Resúmenes:

“Las Autoridades Locales deben:

- hacer menos rigurosas las normas del plan para permitir a los trabajadores a domicilio trabajar en casa,
- donde los trabajadores a domicilio sean vecinos de la comunidad local, no considerar el trabajo a domicilio como un “negocio” mediante un [irrazonable] permiso de concesión,
- incorporar en los acuerdos de servicios y suministros la estipulación de que a los trabajadores a domicilio empleados por el contratista o subcontratista se les concedan términos y condiciones no menos favorables que a sus homólogos con base en la factoría,
- proporcionar asesoramiento especializado e información a trabajadores a domicilio de forma adecuada para los mismos y en los idiomas de la comunidad,
- cuando se contraten Agentes de Policía de trabajo a domicilio, emplear mujeres particularmente de las comunidades étnicas comunitarias y negras,
- continuar financiando los proyectos sectoriales voluntarios que promueven los intereses de los trabajadores a domicilio,
- proporcionar instalaciones aceptables de guarderías para los trabajadores a domicilio.
- proporcionar acceso adecuado a los servicios educativos y de formación alternativa a los trabajadores a domicilio,
- asegurar una retribución adecuada para los trabajadores de guarderías,
- cumplir las obligaciones de la Ley de Factorías de 1961.

...

Además de lo anterior, las Autoridades Locales deben también establecer un Grupo de Trabajo sobre temas de trabajo a domicilio en todos los departamentos del Consejo. Pueden también admitir y desarrollar una relación estrecha entre el sector voluntario (especialmente proyectos de trabajo a domicilio u organizaciones que trabajen con los trabajadores a domicilio) y un funcionario seleccionado por el Consejo. La necesidad de un trabajo mixto sobre los temas de trabajo a domicilio es esencial...”

Fuente. Carta con anexos del Plan de Trabajadores a Domicilio de Greenwich a la OIT, de 15 de junio de 1989. Plan de Trabajadores a Domicilio de Greenwich, 17 Bowater Road, Estado Industrial de Westminster, Londres SE18 5TF, Reino Unido.

Unidad de Salarios Reducidos

La Unidad de Salarios Reducidos es una organización independiente que se ocupa fundamentalmente de los temas salariales. En 1984 publicó un estudio sobre los trabajadores a domicilio, en el que se incluyó el siguiente Código de Prácticas Legítimas en el empleo de trabajadores a domicilio:

- “a) Cualquier trabajador a domicilio que trabaja fundamentalmente para el mismo empleador y al que se le proporciona trabajo sobre una base regular, debe tener la condición de empleado y tener derecho a las prestaciones por enfermedad, por días de fiestas, de maternidad, pensiones y formación profesional, disponibles para los empleados en la empresa; debe notificarse al mismo las reducciones de plantillas o cualquier otro gran cambio en las condiciones de empleo. Los trabajadores a domicilio deben también estar protegidos de la misma forma que los trabajadores de la empresa del despido improcedente, y debe concedérseles el derecho a tomar parte en las actividades de los sindicatos, en el centro de trabajo.
- b) Los trabajadores a domicilio deben de ser retribuidos con las mismas tarifas (a prorrata en el caso de los trabajadores a tiempo parcial) que los empleados en la empresa ocupados en el mismo trabajo, o en un trabajo semejante. Deben también recibir pagos adicionales por el trabajo de las horas extraordinarias, o por trabajar en horas antisociales, donde estas horas antisociales son el resultado de una presión de trabajo extra originada por el empleador, y no por la propia elección de los trabajadores, de la misma forma que los empleados en la empresa. De igual manera, los trabajadores a domicilio deben tener derecho a otras remuneraciones extras, tales como las que se derivan de los programas de reparto de beneficios, a las que los trabajadores en la empresa tienen derecho.
- c) Deben reintegrarse por el empleador todos los gastos en los que han incurrido los trabajadores a domicilio durante la realización de su trabajo.
- d) Los empleadores de trabajadores a domicilio deben hacer todos los esfuerzos necesarios para ayudarles a romper su aislamiento social, por ejemplo, realizando reuniones para conocerse unos a otros, donde sea factible, y organizando fiestas sociales periódicas. Cuando se instalen sistemas de co-

municación por ordenador en línea, deben también hacer una investigación sobre la forma mediante la que estos sistemas pueden ser utilizados por los trabajadores a domicilio para comunicarse unos con otros, así como con la oficina del empleador.

- e) Debe hacerse todo lo posible por los empleadores para asegurar que los trabajadores a domicilio se mantienen informados de los nuevos desarrollos de la organización, y que cuando éstos afectan a su trabajo, son consultados sobre cualquier cambio. Debe ofrecerse también a los trabajadores a domicilio la oportunidad de realizar cualquier tipo de formación o reciclaje que les ayude a estar al tanto de dichos desarrollos.
- f) Donde sea posible, debe organizarse el trabajo de forma que no se destruyan totalmente las perspectivas de promoción de los trabajadores a domicilio y se proyecten por ellos las líneas de su carrera.
- g) Debe permitirse, a los trabajadores a domicilio que deseen volver al trabajo en la fábrica, poder hacerlo.
- h) Debe notificarse a los trabajadores a domicilio que quieran cambiar sus trabajos sobre cualquier vacante que surja en la organización y estimularles a solicitar estos trabajos. En algunas situaciones pudiera ser adecuado darles preferencia sobre los solicitantes externos cuando haya que ocupar estos puestos, valorándose lo restante en igualdad de condiciones.
- i) Cuando los trabajadores a domicilio han trabajado previamente en los locales del empleador o cuando retornan a trabajos en la empresa, su empleo debe ser considerado como continuo para los fines del cálculo de pensión, derechos de maternidad o pago por enfermedad o de cualquier otro derecho relacionado con la antigüedad o prestación.
- ...
- j) Debe proporcionarse a los trabajadores a domicilio por el empleador todo el equipo necesario para realizar el trabajo. Estos equipos deben satisfacer las normas de seguridad y ser comprobados y mantenidos tal como se exija. Si el trabajador a domicilio así lo desea, dicho equipo debe incluir accesorios y equipos tales como iluminación, pupitres, estantes y asientos que cumplan las especificaciones ergonómicas actuales.
- k) Los sindicatos con derecho legitimado a representar a los trabajadores a domicilio en una industria, deben recibir los medios necesarios para proporcionar información sobre contratación a todos los individuos trabajadores a domicilio, e invitarlos a las reuniones, y a representar sus intereses ante la dirección.”

Fuente. Ursula Huws: *Los nuevos trabajadores a domicilio. Nuevas tecnologías y la localización cambiante del trabajo de oficina*, página 66-67 (Unidad de Sala-

rios Reducidos, Londres, 1984), Folleto de Unidad de Salarios Reducidos, 9 Poland Street, Londres W1V 3DG, Reino Unido.

Grupo Directivo Nacional de Trabajo a Domicilio

El Grupo Directivo Nacional de Trabajo a Domicilio, que organizó la Conferencia Nacional sobre trabajo a domicilio de 1984, reunió a representantes de los trabajadores a domicilio, trabajadores de los gobiernos locales, grupos comunitarios, sindicatos, expertos y personal de los planes independientes de trabajo a domicilio. La Conferencia adoptó un “Estatuto de los Trabajadores a Domicilio”, que dice lo siguiente:

“Las reclamaciones contenidas en este Estatuto son las realizadas por los trabajadores a domicilio. La inmensa mayoría son mujeres que soportan la triste carga del cuidado de los hijos, el trabajo en casa y empleo retribuido. Los trabajadores a domicilio están atrapados en la red de la pobreza que como tal proporciona trabajo barato y desorganizado, especialmente por los sectores de la industria que perpetúan las peores prácticas de empleo. El trabajo a domicilio, especialmente en las industrias de las nuevas tecnologías, tanto en la fabricación como en la provisión de servicios, está aumentando; está ahora siendo promocionado como una forma de trabajo para el futuro incluso por los intereses multinacionales. Está claro que las malas prácticas de empleo de las industrias tradicionales están siendo importadas a las nuevas en detrimento de la organización del trabajador. Los trabajadores a domicilio, que son particularmente vulnerables a la discriminación sexual y racista, subvencionan los beneficios de sus empleadores y no hay dudas de que, proporcionando mejores oportunidades, pocos trabajadores a domicilio trabajarían en casa.

Este Estatuto por consiguiente pide que:

1. **HAYA PROTECCION GRATUITA ADECUADA PARA LOS DEPENDIENTES DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO.** Una gran mayoría de trabajadores a domicilio dicen que ellos están forzados a trabajar en casa con objeto de cuidar a los hijos o a personas dependientes de ellos, disminuidas, mayores o enfermas, y que si esos cuidados estuvieran gratuitamente a su disposición les permitirían trabajar fuera de casa.
2. **SE PROVEAN RECURSOS PARA PERMITIR A LOS TRABAJADORES A DOMICILIO REUNIRSE PARA APOYO MUTUO, ORGANIZACION Y CAMPAÑAS.** Los trabajadores a domicilio viven y trabajan en condiciones aisladas con pocas o ninguna oportunidad para intercambiar información entre ellos, o para esparcimiento. Si los trabajadores a

domicilio deben mejorar su condición económica, estos recursos deben estar a su disposición.

3. **SE PROPORCIONE UNA CONDICION DE EMPLEADO A LOS TRABAJADORES A DOMICILIO.** La falta de claridad sobre la condición de empleo de los trabajadores a domicilio ha dado lugar no solamente a la eventualidad del trabajo de los trabajadores a domicilio, sino también a la pérdida de otros derechos y prestaciones que dependen de la prueba de la condición de empleo, p.ej: Paga por Enfermedad, Prestaciones de Desempleo, Prestación por Maternidad, Suplemento Familiar, Pensiones, etc. Además los trabajadores a domicilio subvencionan los negocios de sus empleadores pagando alquileres, contribuciones, calefacción, iluminación, funcionamiento y mantenimiento de sus máquinas. El empleador tampoco paga ningún coste general, evitando así el desembolso de ingresos o capital.
4. **EL FIN DE LAS PRACTICAS DE DISCRIMINACION DE SEXOS Y RACISTA Y LA REVOCACION DE LA LEGISLACION DISCRIMINATORIA DE SEXOS Y RACISTA.** El aislamiento y el miedo que sufren los trabajadores a domicilio están aumentados por las leyes, actitudes y prácticas de una sociedad que es esencialmente racista y que deniega el derecho de todas las mujeres a participar social y económicamente en ella. La discriminación de sexos y el racismo institucional inspiran las actitudes y procedimientos que excluyen a las mujeres, a los negros y a las personas de una minoría étnica de las prestaciones de la comunidad a la que ellos hacen sus aportaciones.
5. **LA ADOPCION DE UN SALARIO MINIMO NACIONAL.** La adopción de un salario mínimo nacional para todos los trabajadores es esencial con el fin de terminar con la superexplotación de los trabajadores a domicilio, personas disminuidas y otros grupos desprotegidos. Un salario mínimo nacional eliminaría los problemas asociados con las complicadas Normas del Consejo de Salarios y su actual falta de cumplimiento.
6. **LA MODIFICACION DE NORMAS RELEVANTES PARA ASEGURAR QUE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO Y SUS FAMILIAS NO SUFREN DAÑOS, MOLESTIAS O ENFERMEDADES COMO CONSECUENCIA DE SU TRABAJO.** Los trabajadores a domicilio utilizan sustancias peligrosas tales como gomas, fijadores y disolventes, maquinaria desprotegida y pantallas de visualización de datos en sus casas sin la protección proporcionada a todos los otros trabajadores. Ellos cargan con la responsabilidad de la seguridad e higiene de sí mismos y de sus familiares, lo que debería ser de acuerdo a derecho la responsabilidad de

su empleador. La Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo debe ser modificada para incluir a todos los trabajadores a domicilio.

7. **AMPLIA FORMACION PROFESIONAL Y OPORTUNIDADES EDUCATIVAS PARA LOS TRABAJADORES A DOMICILIO.** Teniendo la oportunidad los trabajadores a domicilio prefieren trabajar fuera del hogar. Algunos carecen de la necesaria especialización y educación para participar en el mercado de trabajo; algunos están especializados en un proceso o producción que pudiera ser el de una industria con rápidos cambios de tecnología; algunos trabajadores especializados pueden no tener un trabajo retribuido mientras crían a sus hijos, y no poder progresar en la necesidad de especialización; algunos no han tenido nunca una oportunidad.”

Fuente. Consejo de la Ciudad de Birmingham: *Trabajadores a Domicilio en Birmingham: Un informe del Grupo de Trabajo Oficial sobre trabajo a domicilio*, páginas 71-72 (Birmingham, septiembre de 1988).

Congreso Sindical (TUC)

En marzo de 1985, el Congreso Sindical Británico (TUC) publicó una declaración sobre trabajo a domicilio en la que pasó revista a los “bajos salarios y pobres condiciones de trabajo” de la “abrumadora mayoría de los trabajadores a domicilio” en el Reino Unido que no estaban protegidos por la legislación protectora actual de aplicación a otros trabajadores. Basándose en esta apreciación, el TUC hizo una serie de propuestas de política “dirigidas a los sindicatos, autoridades locales, grupos políticos simpatizantes, la Comisión Seguridad e Higiene, grupos de apoyo local, y a todos aquellos que estaban comprometidos en mejorar la situación de los trabajadores a domicilio”.

Se dan a continuación unos resúmenes de las propuestas hechas en esta declaración.

“Sindicatos

Los sindicatos deben buscar lograr una condición de empleo para los trabajadores a domicilio, mediante la cual la empresa implicada haga deducciones por salarios, cotizaciones al seguro nacional, y cotizaciones de pensión del empleado y empleador.

Los sindicatos deben aspirar a incluir los términos y condiciones de los trabajadores a domicilio en los convenios colectivos.

Los sindicatos deben obtener de los empleadores detalles del volumen y tipo de trabajo distribuido a los trabajadores a domicilio, ...

Los sindicatos deben recordar a los representantes de seguridad que, de acuerdo al *Código de Prácticas de delimitación de la seguridad*, pidan a los empleadores que pongan a su disposición la información sobre los artículos o sustancias que un empleador proporciona a los trabajadores a domicilio.

Los sindicatos pueden considerar el establecimiento de grupos o comités en empresas que utilicen trabajo a domicilio para comprobar el volumen, tipo y frecuencia del trabajo que es repartido, y los términos y condiciones de los trabajadores a domicilio.

Debe recabarse del empleador los nombres y direcciones de los trabajadores a domicilio.

Deben enviarse a los trabajadores a domicilio todas las publicaciones sindicales, folletos, etc., ya sean nacionales, locales o de la empresa.

Debe mantenerse un contacto con los trabajadores a domicilio en cualquier momento que sea posible. Los sindicatos pueden recomendar colocar representantes de la empresa implicada para que realicen este trabajo.

El contacto con los trabajadores a domicilio puede hacerse a través de vínculos con los funcionarios de trabajo a domicilio del gobierno local y con grupos de apoyo locales donde éstos apoyen a los afiliados del sindicato.

Los sindicatos necesitarán examinar sus estructuras para ver si son propicias para los trabajadores a domicilio, particularmente para las mujeres, que representan una parte activa entre ellos. Este examen estará en línea con las recomendaciones del TUC contenidas en la publicación del TUC *Igualdad para las Mujeres dentro de los Sindicatos*. Los sindicatos pueden también considerar un nivel diferente de cuota para los trabajadores a domicilio. Los sindicatos pueden también querer establecer secciones independientes con una entidad especial y atender los problemas específicos de los trabajadores a domicilio.

Los sindicatos pueden también hacer responsable a un afiliado del reclutamiento de los trabajadores a domicilio, y llevar a cabo campañas especiales de reclutamiento.

Todos los sindicatos estén o no establecidos en industrias de trabajo, deben intentar que sus afiliados sean conscientes de los problemas de los trabajadores a domicilio, y del potencial de expansión del trabajo a domicilio.

Gobiernos locales

Los gobiernos locales pueden hacer medidas prácticas que beneficien materialmente a los trabajadores a domicilio. En particular asegurándose del registro

de los trabajadores a domicilio de su área, y nombrando funcionarios de trabajo a domicilio. Deben también intentar cooperar con la organización sindical local adecuada.

Los gobiernos locales deben insistir en que todos los proveedores que se ofrecen para sus pedidos les informen de si emplean trabajadores a domicilio y de si son o no empleados con retenciones de impuestos deducidos de sus ingresos.

Los gobiernos locales deben insistir en que todos los contratistas observen la sección 133 de la Ley de Factorías, y registren sus trabajadores a domicilio en el Ministerio de Salud Ambiental.

Debe pedirse también a los contratistas que garanticen que ellos cumplen las Normas del Consejo de Salarios, donde sea adecuado, o que la paga y condiciones para sus trabajadores no sean menos favorables que las del nivel general y condiciones observadas por otros empleadores locales ocupados en una industria similar.

No se debe conceder por los gobiernos locales ayuda financiera a una empresa, incluyendo alquileres gratuitos o instalaciones con subsidios, a no ser que se observe lo anterior.

Los gobiernos locales deben adoptar una política de inspección de los contratos que les ayude a asegurarse de que las empresas cumplen estas condiciones. Deben proporcionarse a los sindicatos los nombres y direcciones de los trabajadores a domicilio, con la condición de que los sindicatos previamente informarán a los gobiernos locales sobre sus métodos de reclutamiento previstos, en particular los contactos individuales que intentarán realizar. Los sindicatos deben también informar a los gobiernos locales sobre los trabajadores a domicilio afiliados que han sido contactados de esta forma.

Los gobiernos locales deben consultar con las secciones locales del sindicato adecuado antes de hacer pedidos.

Los gobiernos locales deben revisar sus criterios de políticas en áreas tales como los convenios de alquileres y las autorizaciones de programación del trabajo para asegurarse de que los trabajadores a domicilio no están en desventaja.

Deben revisarse los servicios de los gobiernos locales, tales como guarderías y formación, para comprobar si satisfacen las necesidades especiales de los trabajadores a domicilio.

Los gobiernos locales deben considerar el nombramiento de un funcionario de trabajo a domicilio, en las áreas donde se hace trabajo a domicilio, si es que todavía no lo han hecho.

Acción gubernamental

Algunas de las medidas que se necesitan tomar urgentemente para aliviar la difícil situación de los trabajadores a domicilio, y asegurarles protección adecuada, hoy solamente pueden ser introducidas por el Gobierno. En particular hay ahora un amplio reconocimiento de que los trabajadores a domicilio deben tener la condición de empleados.

Consecuentemente el Gobierno debe dictar normas para extender la protección legal sobre empleo a los trabajadores a domicilio.

Dicha normativa deberá establecer una definición legal de trabajador a domicilio.

...

El Gobierno debe también modificar la Ley de Igual Salario, para que las diferencias en el emplazamiento del trabajo no se definan como "diferencias materiales". Los trabajadores a domicilio deben también poder reclamar igual salario que los trabajadores de la empresa que están ocupados en un trabajo similar o en un trabajo de igual valor. ...

El gobierno debe aumentar inmediatamente el número de Inspectores de Salarios, y pedirles que hagan más visitas a los establecimientos e informen sobre sus descubrimientos. Debe también establecer la Unidad de Trabajo a domicilio dentro de la Inspección, para comprobar el trabajo de los Inspectores de Salarios en este área y asegurarse de que las nóminas de los gobiernos locales están a su disposición. Los trabajadores a domicilio deben tener todos los derechos proporcionados por el Consejo de Salarios a los trabajadores, y debe haber una protección adecuada para los que hacen reclamaciones.

El Gobierno debe revisar y poner al día las sanciones para los empleadores y distribuidores de trabajo que evaden las exigencias legales, de forma que estas sanciones sean un efectivo factor disuasivo.

Una señal de que el Gobierno se toma en serio la situación de los trabajadores a domicilio, sería que convocara al Comité Asesor de los trabajadores a domicilio que no se ha reunido desde 1979. Este Comité que se compone de empleadores, sindicatos y miembros independientes, podría entonces comenzar el trabajo de asesoramiento al Gobierno sobre las medidas de política adecuadas.

Actualmente los trabajadores a domicilio están efectivamente excluidos de la protección de la legislación de higiene y seguridad. La Comisión de Higiene y Seguridad debe actuar para presionar al Gobierno para que lleve a cabo la reforma en este área, que hace tiempo debía haberse hecho.

Es necesaria una legislación para: (i) obligar de una forma general a los que proporcionan trabajo a domicilio a presentar informes semestrales a los gobier-

nos locales, proporcionando detalles de dónde se hace el trabajo, e información sobre el tipo de trabajo y los materiales y equipo utilizado. La información anterior debe estar a disposición de los sindicatos autorizados. (ii) Prohibir los equipos y materiales peligrosos que presenten riesgos que no puedan controlarse en el hogar. (iii) Poner al día y ampliar la lista actual de materiales peligrosos. Y (iv) asegurar una inspección adecuada y unas medidas de cumplimiento de las leyes, aumentando el número de inspectores y proporcionándoles los servicios de apoyo necesario.”

Fuente. TUC: *Homeworking: A TUC Statement* (Londres, marzo de 1985), ISBN 1-85006-055-X. Congreso Sindical (TUC, Congress House, Great Russell Street, Londres XC1B 3LS, Reino Unido).

ESTADOS UNIDOS

Ministerio de Trabajo (DOL)

La Sección 11 (d) de la Ley de Normas de Trabajo Justo (FLSA) prevé que la Secretaría de Trabajo está “autorizada a hacer reglamentos y órdenes que regulen, restrinjan o prohíban el trabajo industrial a domicilio cuando sean necesarios o adecuados para impedir la evasión y para proteger la tarifa del salario mínimo prescrita en esta Ley”. De acuerdo con esta autorización, la Secretaría ha publicado unos reglamentos. Tal como originalmente se publicaron en los años 40, estos reglamentos restringen el empleo del trabajo industrial a domicilio en siete industrias: Ropa de punto, vestidos de mujeres, fabricación de joyería, guantes y mitones, fabricación de hebillas y botones, fabricación de pañuelos, y bordados. No se ha restringido el trabajo a domicilio en otras industrias. Según una norma adoptada en 1984 se permite el trabajo a domicilio en la industria del vestido de punto, en el supuesto de que el empleador obtenga previamente un certificado del Ministerio de Trabajo.

Según una norma que entró en vigor el 9 de enero de 1989, la industria de vestidos de mujeres y las actividades en la industria de la joyería no considerada como peligrosa, están todavía sujetas a las mismas restricciones sobre trabajo a domicilio que en la norma anterior. Cualquier empleador que quiera emplear a trabajadores a domicilio en el resto de las industrias, debe previamente obtener un certificado del Ministerio de Trabajo que autorice dicho empleo.

Durante el proceso de modificación de la norma, se recibieron un gran número de observaciones. El DOL reconoció “las profundas opiniones sobre todos los aspectos de este complejo tema. Se evidenciaron en gran medida en los comenta-

rios las grandes simpatías sobre el empleo de los trabajadores a domicilio”. El Ministerio explicó que su apoyo a las nuevas normas estaba basado en los esfuerzos crecientes del Ministerio para hacer que se cumplan los reglamentos sobre trabajo a domicilio y en el interés que se ha expresado para eliminar las restricciones en el trabajo a domicilio.

Entre las observaciones hechas por el Ministerio relativas a la adopción de la norma se encuentran las siguientes:

“Desde 1981, el Ministerio ha hecho todo lo posible para detectar las infracciones de la FLSA entre los trabajadores a domicilio. Como parte de este esfuerzo, el Ministerio ha dado prioridad a la investigación de todas las reclamaciones recibidas que impliquen trabajo a domicilio, ha considerado todas las iniciativas relativas al empleo de los trabajadores a domicilio, y ha procurado asegurarse de que la actividad del trabajo a domicilio, en cualquier sitio que tenga lugar, está de acuerdo con la FLSA. ...

El Ministerio está totalmente comprometido a mantener un programa efectivo y amplio para el cumplimiento de la FLSA en las industrias que utilizan trabajadores a domicilio, y continuará proporcionando un nivel suficiente de recursos para asegurar la realización de esta meta. ... El Ministerio comprobará sus necesidades de recursos para el cumplimiento de la ley de acuerdo a esta norma, y tomará las medidas necesarias para asegurarse de que se dedican los recursos adecuados a este esfuerzo.

El Ministerio revisó su experiencia con el sistema de certificación en la industria del vestido de punto que entró en vigor el 5 de diciembre de 1984, y concluyó que dicho sistema garantizaba más efectivamente el cumplimiento de los requerimientos de salario mínimo de la FLSA, que la prohibición de trabajo a domicilio. Consecuentemente, ... el Ministerio propuso adoptar un sistema similar de certificación en las restantes industrias prohibidas. ...

Ciertos observadores... expresaron su preocupación sobre la capacidad del Ministerio para hacer cumplir la FLSA en relación con los trabajadores a domicilio en estas industrias. En vista de estas observaciones el Ministerio revisó su experiencia de aplicación de la ley en el vestido de punto. Basándose en esta revisión, y para tratar los problemas presentados en las observaciones, el Ministerio decidió incluir ... una amplia gama de mecanismos de cumplimentación de la ley para mejorar el acatamiento de la FLSA entre los empleadores de trabajadores a domicilio en las industrias prohibidas. Además, el Ministerio decidió proponer revisiones del manual de trabajo a domicilio y de otros formularios de registros de datos. ...

Después de la implantación de sistema de certificación en la industria del vestido de punto, el Ministerio recibió peticiones con 1.493 firmas pidiendo una

posterior supresión de la normativa sobre trabajo a domicilio, así como más de 400 cartas de individuos y organizaciones solicitando urgentemente que se suprimieran las restantes restricciones sobre trabajo a domicilio. Entre las razones citadas entre los empleados para desear el trabajo a domicilio estaban: El deseo de estar en casa para cuidar de sus hijos; la incapacidad de afrontar los costes de guarderías, transportes, vestido, y comidas si tenían que trabajar en una factoría; la falta de transportes o la dificultad para abonarse a los transportes desde sus casas a la factoría; el deseo de establecer sus propios horarios de trabajo, y la posibilidad de ocuparse en trabajos agrícolas y otros asuntos mientras trabajaban a tiempo parcial en casa.

Las personas que escribieron al Ministerio en relación con las restricciones sobre trabajo a domicilio, señalaron la falta de equidad e incongruencias de las normas anteriores, que permitían la fabricación a domicilio de ciertos artículos de vestir, y prohibían la fabricación a domicilio de otros artículos similares de vestir. ...

La ampliación del sistema de certificación con una amplitud práctica y adecuada entre las restantes industrias prohibidas intenta reducir esta falta de equidad.

Exceptuando las revisiones de 1981 y 1984 a las normas de trabajo a domicilio para la industria del vestido de punto, estas normas no han sido sustancialmente modificadas desde primeros de los años 40. La razón de ser fundamental detrás de las restricciones reglamentarias fue que las personas que trabajaban a domicilio en estas industrias estarían más expuestos a los abusos y a las infracciones del salario mínimo federal, así como a la explotación del trabajo de menores. Sabemos ahora que la prohibición Federal (y, en muchos casos, Estatal) sobre el trabajo a domicilio en estas industrias, no elimina dicho trabajo a domicilio. Además, en opinión del Ministerio, la prohibición de todo trabajo a domicilio aumentaría significativamente la dificultad de localizar a los trabajadores a domicilio, y comprobar que han sido adecuadamente retribuidos. La prohibición de trabajo a domicilio reduce el incentivo del empleado a presentar una reclamación o a cooperar en una investigación relativa a las infracciones del salario mínimo, ya que una reclamación tramitada pudiera conducir a una pérdida de sus trabajos como trabajador a domicilio. A diferencia del sistema de certificación, la prohibición no proporcionó bases alternativas para identificar las empresas que emplean trabajadores a domicilio. Ya que los empleadores de trabajadores a domicilio que operaban en las industrias prohibidas, estaban funcionando fuera de la ley simplemente por emplear a trabajadores a domicilio, estos empleadores no tenían interés en cumplir las disposiciones de la FLSA; si se descubriera podrían ser obligados a suspender sus operaciones de trabajo a domicilio con inde-

pendencia de cualquier infracción sobre los pluses por horas extras o salario mínimo.

...

En opinión del Ministerio, el sistema de certificación y el mecanismo de cumplimiento de la ley, incorporada en la norma final, son alternativas razonables y preferibles a una prohibición total.”

Fuente. DOL: “Norma final sobre empleo de trabajadores a domicilio en ciertas industrias: Registros a mantener por los empleadores”, en *Registro Federal* (Washington), Volumen 53, N° 218, 10 de noviembre de 1988, páginas 45706-45727.

Federación Americana de Trabajo - Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)

En su 101º Congreso, celebrado en Bal Harbour, Florida, en febrero de 1989, el Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO hizo la siguiente exposición:

“La supresión por parte del Ministerio de Trabajo de la prohibición durante casi 50 años del trabajo industrial a domicilio en varias industrias, es injustificada y deplorable.

La prohibición en la Ley de Normas de Trabajo Justo del trabajo industrial a domicilio se basó en una larga historia de abusos del trabajo de menores, horarios excesivos, salarios por debajo del mínimo y condiciones de trabajo inseguras. No se ha presentado ninguna evidencia de que tales abusos no se repetirán. Verdaderamente, de acuerdo a los nuevos informes, un memorandum interno del Ministerio de Trabajo sobre los efectos de la retirada de la prohibición sobre el trabajo a domicilio en la industria del vestido de punto demuestra la incapacidad del Ministerio para supervisar e inspeccionar efectivamente las actividades del trabajo industrial a domicilio.

La AFL-CIO insta a la nueva Administración a mantener la prohibición existente sobre el trabajo a domicilio en la industria de ropa de mujeres y a volver a instaurar las prohibiciones existentes.”

Fuentes. “Trabajo Industrial a Domicilio”, en *AFL-CIO News* (Washington), Volumen 34, N° 5, 4 de marzo de 1989, páginas 7-8.

Sindicato Internacional de Trabajadores de Prendas de Vestir Femeninas (ILGWU)

Resumen de la declaración del Presidente del Sindicato Internacional de Trabajadores de Prendas de Vestir Femeninas en la audiencia del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos sobre trabajo industrial a domicilio en la industria de prendas de vestir femeninas, Nueva York, 29 de marzo de 1989.

“El trabajo industrial a domicilio legalizado significará una vuelta a la explotación incontrolada de trabajadores inmigrantes desesperados; una vuelta a épocas industriales tenebrosas de nuestra historia donde los jefes dictaban sus propias normas, el gobierno se encogía de hombros como un desvalido, y los trabajadores masculinos y femeninos normales soportaban crueldades; una vuelta a una América más ruin, más brutal que todos nosotros hace tiempo no esperábamos ver jamás.

...

El trabajo a domicilio es intrínsecamente un sistema de explotación del trabajo, porque es un medio barato para los empleadores de aumentar la producción. Los empleadores exigen a menudo trabajo a domicilio de los trabajadores de sus factorías, y, como resultado el aumento de producción no aumenta el número de trabajos disponibles. Los empleadores obtienen mayores beneficios durante los períodos de gran producción, pero, al utilizar trabajadores a domicilio, evitan pagar los pluses por horas extras legalmente establecidos, y el reparto de su prosperidad con sus empleados. Los empleadores también desplazan impunemente otros costes de la producción incrementada a los trabajadores a domicilio, que usualmente compran sus propias máquinas de coser y equipos, pagan las facturas de agua, luz, etc. y absorben los costes de transporte.

...

El trabajo a domicilio legalizado probablemente proporciona un impulso adicional al resurgimiento del trabajo de menores. El trabajo de menores ha ido siempre de la mano del trabajo industrial a domicilio. La mayoría de los trabajadores a domicilio no están en situación de negarse a las demandas de producción de los empleadores, aun cuando estas demandas exijan que los hijos lleguen a implicarse en el proceso del trabajo. Para las familias que apenas sobreviven, los salarios a tarifa por pieza, combinados con la presión de los plazos de los empleadores, hacen inevitable que los hijos ayuden a su madre cuando el trabajo se hace en un establecimiento doméstico.

El trabajo industrial de los menores en el domicilio no puede impedirse sin prohibir el trabajo industrial a domicilio. No puede idearse un sistema de com-

probación y de implantación de la ley, aun para identificar estos casos de trabajo de menores, distinto del de aplicar la ley que prohíbe la práctica.

La reivindicación hecha por el Ministerio de Trabajo de que el trabajo a domicilio legalizado aumenta las posibilidades disponibles para el trabajo de madres haciendo más fácil el trabajo y la paternidad, ignora totalmente el hecho de que el trabajo industrial a domicilio significa trabajo de menores y abandono de los hijos. ...

Si el trabajo de menores es la consecuencia más aterradora del trabajo industrial a domicilio, la más preocupante puede ser los innumerables riesgos conocidos y desconocidos a los que los trabajadores a domicilio, sus familias y sus vecinos están expuestos.

Hoy día, la seguridad de los trabajadores es de nuevo un asunto preocupante, especialmente donde el trabajo industrial a domicilio está implicado. En teoría los trabajadores industriales a domicilio están protegidos por las normas que rigen la seguridad e higiene en el centro de trabajo. ...

El breve experimento desde 1984 con el trabajo a domicilio legalizado en una pequeña industria –vestido de punto– es un fracaso. El sistema de certificación de empleadores de trabajadores a domicilio, que fue el mecanismo central para el cumplimiento de la ley en este experimento, fue incluido y se le dio un papel similar totalmente inmerecido en la norma del Ministerio de enero de 1989, que extendía el trabajo a domicilio legalizado a otras cinco industrias incluidas en la prohibición original. ...

La nueva norma cambió algunos de los mecanismos disponibles para la ejecución del sistema de certificación. Las modificaciones supusieron nada más que poner una cortina de humo al hecho evidente de que es imposible hacer cumplir las normas de trabajo justo en estas industrias cuando el trabajo a domicilio se hace en la casa.

...

Legalizar el trabajo a domicilio en la industria de las prendas de vestir femeninas exigirá al Ministerio comprometerse a una mayor división de sus recursos para inspeccionar a los empleadores certificados. Pero la derogación de la prohibición incitaría con certeza a un mayor número de empleadores ilegales sin certificación a esta gran y competitiva industria. Dados los recursos sobrecargados del Ministerio, los empleadores sin certificación estarían en gran medida eximidos del cumplimiento de la ley y con libertad para pagar a sus trabajadores a domicilio salarios inferiores al mínimo. Esta fue, de hecho, la experiencia en la pequeña industria del vestido de punto. En las prendas de vestir femeninas, una industria con miles de empresas y cientos de miles de trabajadores, el problema

de los empleadores sin certificación impediría cualquier posibilidad de un cumplimiento efectivo de la ley.

Un sistema de certificación permitiría al Ministerio superar el obstáculo histórico del cumplimiento de las normas del trabajo justo originado por la insuficiencia del mantenimiento de registros por los empleadores y trabajadores a domicilio. Con o sin certificación, el Ministerio necesita registros fidedignos para verificar los informes relativos a la cumplimentación de la FLSA [Ley de Normas Trabajo Justo].

Durante los cuatro años de experimento con la certificación de empleadores de trabajo a domicilio en la industria del vestido de punto, el Ministerio encontró que una gran mayoría de empleadores certificados investigados infringía los requerimientos de mantenimientos de registros de la FLSA. Este descubrimiento es especialmente significativo ya que los trabajadores a domicilio en la industria certificada de vestido de punto tienden a ser en su mayoría clase media y con suficientes conocimientos del idioma inglés. Por esta razón, su registro legal representan lo mejor que el Ministerio puede esperar.

...

Además de no poder conseguir el mantenimiento de registros fiables, el sistema de certificación para el vestido de punto no pudo vencer la dificultad histórica de establecer las infracciones al salario mínimo y recuperar los salarios para los trabajadores a domicilio. Nuestra revisión de las investigaciones del Ministerio demuestran que falló repetidamente para cubrir sus propias normas de identificación de no cumplimiento de la FLSA. Los estudios de tiempo no alcanzaron los propios requerimientos del Ministerio. Los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley dieron poca importancia a las reclamaciones de los empleados sobre las tarifas inferiores al salario mínimo, e ignoraron las directrices del Ministerio para llevar a cabo entrevistas sobre el cumplimiento de la ley con los trabajadores.

...

Con lo que ya conocemos por la experiencia del vestido de punto y otros experimentos, cualquier discusión sobre los recursos necesarios para el cumplimiento de la ley para asegurar el cumplimiento de la FLSA por miles de trabajadores a domicilio en las siete industrias prohibidas, es una insensatez. ...

Es fácil por todo esto comprender: El trabajo a domicilio es una forma –probablemente la peor forma– de explotación en la industria del vestido de mujeres. Las condiciones de explotación, incluyendo el trabajo industrial a domicilio, han sido estimuladas por la intensa competencia de las importaciones hechas de los países del Tercer Mundo donde los trabajadores ganan una cantidad tan pequeña como doce centavos a la hora, y los regímenes autoritarios aplastan a los sin-

dicatos. Al enfrentarse a esta amenaza para las normas de vida adecuadas para los trabajadores americanos, más que tomar fuertes medidas para proteger aquellas normas, la Administración parece capitular. Esta capitulación toma la forma de aceptar condiciones de trabajo del Tercer Mundo, aquí, en América.

La expansión del trabajo a domicilio somete a los trabajadores americanos a condiciones hace tiempo rechazadas como inaceptables en la sociedad americana. Además, al socavar el salario mínimo y limitar los recursos para el cumplimiento de la FLSA el trabajo a domicilio deterioraría las normas para otros trabajadores y eliminaría trabajos en la industria del vestido y en otras industrias.

La cuestión de permitir el trabajo industrial a domicilio en la industria del vestido de mujeres, o en cualquier otra industria del vestido, no debe considerarse como si fuera algo que se ajusta a las normas burocráticas. Es un grave asunto de la política pública de los Estados Unidos –un asunto sobre el que se deben expresar el Presidente y el Congreso.

Esperamos que el Presidente Bush no quiera hacer un cambio tan grande en la política hace mucho tiempo establecida relativa a las normas esperadas por todos los trabajadores americanos, cuando conozca los hechos producidos por estos procesos. ...”

Fuente. Carta de la ILGWU a la OIT, de 9 de octubre de 1989, con el soporte de la ILGWU: “Declaración de Jay Mazur, Presidente, Sindicato Internacional de Trabajadores del Vestido de Mujeres en los procesos del Ministerio de Trabajo de U.S. sobre trabajo industrial a domicilio en la industria de vestidos de mujeres, Ciudad de Nueva York, marzo 29 de 1989”. Sindicato Internacional de Trabajadores del Vestido de Mujeres (ILGWU), 1710 Broadway, Nueva York, Nueva York 10019, Estados Unidos.

Parte V

PROGRAMAS SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

Esta parte proporciona las descripciones de los programas, la mayoría de los cuales intentan asistir a los trabajadores a domicilio de una u otra forma. La mayoría están patrocinadas por agencias gubernamentales, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, incluyendo organizaciones de mujeres. Se incluyen también los planes de la OIT para los trabajadores a domicilio en Asia.

La mayoría de los programas se centran en la mejora del empleo y las condiciones de vida de los trabajadores a domicilio a través de aumentos salariales y la aplicación de salarios mínimos, actividades que generan ingresos, cumplimiento de la legislación, y protección de la explotación de los empleadores e intermediarios. En unos pocos casos, los programas se centraban en proporcionar empleo protegido con base en el domicilio para personas disminuidas. Las actividades realizadas bajo estos programas incluyen investigación, campañas de información, organización de los trabajadores a domicilio, formación profesional y aumento de la especialización, y defensa de los derechos de los trabajadores a domicilio.

Las descripciones del programa se extraen fundamentalmente de la información y documentación proporcionada a la OIT por las organizaciones. En algunos casos, las traducciones se han realizado de los documentos originales, pero éstas no pueden considerarse oficiales o autorizadas.

En algunos países y organizaciones, el término “trabajador externo” incluye a los trabajadores a domicilio. Para las finalidades de las descripciones del programa, el término “trabajador a domicilio” se utiliza para todos los países.

INTERNACIONAL

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Plan Rural de trabajadores a domicilio Femeninos

Antecedentes y objetivos. El Plan Rural de Trabajadores a Domicilio Femeninos, financiado por el Gobierno de Dinamarca está siendo implantado en tres países del Sudeste Asiático, concretamente Indonesia, Filipinas y Tailandia. Iniciado en junio de 1988 para un período de tres años, es parte de un programa de investigación global sobre los trabajadores a domicilio femeninos que la OIT pretende realizar en los próximos años.

Este proyecto está dirigido a las mujeres pobres trabajadoras en áreas rurales o a nuevos emigrantes en las áreas urbanas ocupados en trabajo a domicilio. Combina la investigación con asistencia técnica. En vista de la escasez de información sobre los trabajadores a domicilio, la primera fase del proyecto se dedica a la recolección de información, documentación, y consulta con los funcionarios gubernamentales y representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores. La segunda fase consiste en la formulación e implantación de planes de acción concretos.

Los objetivos incluyen la mejora de las condiciones de trabajo, el fomento de la aplicación efectiva de la legislación y políticas relevantes, y el estímulo a los representantes de las organizaciones de trabajadores para que usen su inteligencia para organizar los trabajadores rurales a domicilio femeninos.

Actividades. La primera fase del proyecto comprendió las siguientes actividades:

- realización de tres estudios de industrias a nivel nacional, e identificación de aquellas que hacían uso de trabajadores femeninos rurales a destajo para una o más etapas del proceso de producción;
- realización de estudios de casos reales de industrias que hacen uso amplio o creciente de trabajadores rurales femeninos a destajo;
- identificación de las organizaciones que representan a los trabajadores rurales femeninos;

- realización de seminarios nacionales con representantes de los trabajadores, asesores nacionales, funcionarios y personal de la OIT para discutir la política y las estrategias del programa para mejorar las condiciones de explotación bajo las que se realiza el trabajo a domicilio;
- consulta con los funcionarios gubernamentales y representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre las formas y medios para extender las prestaciones y las normas del salario mínimo a los trabajadores rurales femeninos a destajo, y para desarrollar estrategias alternativas de expansión.

Se hizo un primer seminario técnico en Bangkok en junio de 1988 para comprobar el progreso del proyecto en los tres países.

El seminario hizo hincapié en la necesidad de continuar con la recolección de datos y la investigación y las intervenciones directas. La investigación posterior debe consistir en el establecimiento preciso de la incidencia del trabajo a domicilio y en el estudio del impacto de las políticas sobre trabajo a domicilio. Los estudios deben investigar los ingresos, condiciones de trabajo, aportación de los trabajadores a domicilio a la economía nacional, conexiones con el mercado local y el empobrecimiento de las mujeres.

Se propuso también que las intervenciones directas deberían variar dependiendo del tipo de trabajo a domicilio y deberían dirigirse a reducir los trabajos penosos y aumentar la productividad a través de la mejora del acceso al crédito, formación profesional, comercialización y tecnología.

La segunda fase del proyecto consiste en un programa de acción que han comenzado en Filipinas y Tailandia. Se está haciendo un proyecto piloto en Filipinas con la colaboración de una organización no gubernamental, la Katipunangng Babaing Philipina. Se está asesorando a un grupo de 25 costureras rurales con base en el domicilio para mejorar sus aptitudes y capacitarlas a formar una cooperativa y a comercializar sus productos por sí mismas. En Tailandia el Ministerio de Industria está participando en un proyecto para proporcionar formación profesional a 36 trabajadores rurales a domicilio femeninos ocupadas en el tejido de la seda. La formación versa sobre el tejido de la seda, gestión y dirección de la organización, con la finalidad de organizar a los trabajadores a domicilio en un grupo de producción.

Fuente. Sección de Políticas de Empleo Rural, Oficina Internacional de Trabajo (OIT) CH-1211 Ginebra 22, Suiza.

AUSTRALIA

Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia (CATU)

Antecedentes. Los Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia (CATU), tienen un programa de investigación en curso sobre la naturaleza y amplitud del trabajo a domicilio en la industria de la confección. También hacen campañas a favor de los trabajadores a domicilio* y tienen actividades de protección para los grupos necesitados para informarles de sus derechos. En 1987, el Laudo Federal de las Industrias de la Confección fue modificado para cerrar la escapatoria que había permitido que los trabajadores a domicilio fueran clasificados como contratistas independientes, y para incluir específicamente a los trabajadores a domicilio en el laudo. Después de esto, el CATU publicó un documento definiendo el trabajo a domicilio en la industria de la confección, y sus derechos en el laudo. El documento incluyó también detalles de la acción sindical para hacer cumplir las reivindicaciones del laudo relativas a los trabajadores a domicilio. El CATU cree que, a no ser que se organice satisfactoriamente a los trabajadores a domicilio, el intento de regular sus salarios y condiciones de vida fracasará.

Actividades. El CATU está dirigiendo sus recursos para hacer cumplir las cláusula del Laudo Federal de las Industrias de la Confección que prescribe los salarios y condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio, y para organizar a los trabajadores a domicilio. Sus actividades incluyen:

- la preparación de un manual para los trabajadores a domicilio sobre las nuevas disposiciones del laudo, en múltiples idiomas;
- la ocupación de afiliados de enlace de trabajo a domicilio para comunicar, a los trabajadores a domicilio, la información sobre sus derechos y el papel del sindicato;
- la aportación de afiliados sindicales con la formación y recursos necesarios para asesorar a los trabajadores a domicilio;
- la difusión de información sobre los derechos de los trabajadores a domicilio y las obligaciones de los empleadores a través de los canales disponibles, p.ej. organizaciones étnicas, medios de comunicación social étnicos, grupos comunitarios;

* El término “trabajador externo” se utiliza en Australia.

- la búsqueda de asesoramiento activo del Ministerio Federal de Relaciones Industriales y de los Ministerios Estatales de Relaciones Industriales;
- la realización de reuniones y cursos para los trabajadores en su propio idioma,
- la imposición de nuevas disposiciones del laudo en el Tribunal Federal de la División de Australia por las que los litigios no puedan interponerse ante la Comisión de Arbitraje y Conciliación de Australia.

Fuente. Trabajo externo en la industria de la Confección de Australia, documento de la campaña de Trabajo Externo de Australia de los Sindicatos Confederados y de la Confección (Sydney, diciembre de 1987. CATU, Labor Council Building, Suite 1, 377 Sussex Street, Sydney 2000, Australia).

Estado de Victoria

Campaña de Información sobre Trabajadores Externos

Antecedentes y objetivos. En septiembre de 1988 se inició una Campaña de Información de Trabajadores Externos por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio para Asuntos Etnicos en el Estado de Victoria. La campaña implicó al Departamento de Trabajo (DOL) y a la Sección de Victoria de los Sindicatos Confederados y de la Confección de Australia (CATU). El propósito de la campaña fue asesorar a los trabajadores a domicilio en la industria de la confección de sus derechos en la legislación actual; obtener información relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio en Victoria; y contrarrestar cualquier información errónea divulgada por los empleadores de los trabajadores a domicilio.

Actividades. Las actividades específicas realizadas en la campaña incluyen lo siguiente:

- el establecimiento de una línea de emergencia multilingüe en el Departamento de Trabajo;
- la financiación por el DOL de un oficial de proyecto a jornada completa del CATU para trabajar exclusivamente en la campaña;
- anuncios comunitarios y anuncios en la prensa étnica promoviendo la línea de emergencia;
- la producción y distribución de folletos de información multilingüe para los trabajadores a domicilio.

Durante la campaña, más de 1.200 trabajadores externos fueron contactados directamente por el DOL o por el CATU. Muchos trabajadores voluntariamente proporcionaron información a la línea de emergencia relativa a nombres comer-

ciales, canales de distribución al por menor y nombres de empresas a las que se enviaban los artículos de confección producidos por los trabajadores a domicilio de Victoria.

En 1987, se modificó el Laudo Federal de las Industrias de la Confección para asegurar la inclusión de los trabajadores externos. La Comisión de Relaciones Industriales de Victoria editó un folleto explicando las nuevas disposiciones. Desde el 1 de septiembre al 30 de noviembre de 1988, estableció una línea de emergencia de trabajadores externos para informarles de las nuevas normas en Italiano, Polaco, Turco, Macedonio, Croata, Servio, Español, Griego, Vietnamita y Arabe.

Fuente. Información suministrada por el Departamento de Victoria de Relaciones Industriales, 13 de julio de 1989. Departamento de Relaciones Industriales, Nauru House, Level 18, 80 Collins Street, Melbourne, Victoria 3000, Australia.

CANADA

Servicios de Salud Mental de la Región del Este (ERMHS)

Programa de Empleo a Domicilio de la Región del Este

Antecedentes y objetivos. Los Servicios de Salud Mental de la Región del Este, un servicio de salud mental comunitario en Hamilton, Ontario, identificó un número de pacientes que deseaban trabajar pero no estaban interesados en, o no eran adecuados, para los programas tradicionales de trabajo que había en la comunidad. Para intentar remediar esta situación se estableció un plan de empleo a domicilio. En este plan se contratan tareas de trabajos sencillos de los empleados locales y se hacen en las casas de los pacientes. Los pacientes llevan a cabo estas tareas a su aire, y son retribuidos por su trabajo.

Los tres objetivos del programa son: ayudar a los participantes a ocupar su tiempo de una forma productiva, proporcionar a los participantes algún ingreso adicional en la forma de salarios; elevar la autoestimación de los participantes.

Grupo considerado. El programa se dirige a pacientes que son físicamente incapaces de viajar, o que no desean participar en los trabajos de taller comunitarios existentes y que improbablemente sean tenidos en cuenta para un trabajo competitivo. Todos tienen graves enfermedades psiquiátricas con múltiples hospitalizaciones previas y se cree que no requerirán por más tiempo o desearán los programas de rehabilitación activa. Todos están actualmente bajo medicación psicotrópica.

Financiación. El programa es financiado en parte por una donación de la Fundación del Hospital San José, Hamilton, Ontario.

Organización. El Programa de Empleo a Domicilio, de la Región del Este, emplea a un coordinador a tiempo parcial que trabaja en estrecha relación con el terapeuta de trabajo del servicio. El coordinador del programa es responsable de encontrar tareas de trabajo adecuado de las fuentes de la comunidad, y de negociar las tarifas de remuneración para los trabajadores. Las referencias se hacen por el encargado del caso del paciente y son examinadas por el terapeuta de trabajo y el coordinador del programa para asegurar su conveniencia para el programa. El encargado del enfermo continúa proporcionando apoyo psiquiátrico.

En donde sea posible, las tareas del trabajo se adaptan a la especialidad e intereses de los trabajadores a domicilio. Una norma importante del programa ha sido evitar colocar a los trabajadores bajo presión inadecuada para satisfacer las cuotas de producción comerciales o los plazos.

Los materiales necesarios para cada tarea se llevan a casa del paciente por el coordinador. El trabajo terminado se recoge cada dos semanas, en cuyo momento se le paga al trabajador. El coordinador por tanto visita a cada participante dos veces al mes. Los pacientes son retribuidos en parte por los fondos del programa y en parte por una pequeña suma retraída de cada artículo terminado. Actualmente el programa tiene 24 participantes y un coordinador que trabaja dos días a jornada completa a la semana. Los costes totales de funcionamiento son, aproximadamente, de 9.000 dólares canadienses al año.

Actividades. El programa ha aceptado una diversidad de tareas de trabajo, comenzando con los trabajos sencillos de montaje proporcionados por un taller de la comunidad. Han continuado con el cosido a mano de muñecas, la pintura de figuras de cerámicas de navidad, la limpieza de yelmos protectores para una industria local del metal, la pintura de rótulos y la escritura de direcciones en sobre.

A medida que el programa avanza, la intención es diversificar los trabajos de los que se puede disponer. Una idea es producir una artesanía que se comercializaría localmente. De esta forma el grupo de trabajo podría expandirse para incluir a otros pacientes con especialidades en estas áreas para actuar como supervisores o asistentes del trabajo.

Comentarios. Al 1 de abril de 1989, el programa había estado funcionando durante 18 meses. El 85 por 100 de los participantes fueron mujeres. La edad media de los trabajadores era de 49 años, y el tiempo que hacía que habían cogido un trabajo a jornada completa variaba de 11 a 35 años.

Se llevó a cabo una evaluación para cada uno de los participantes con información adicional de los encargados de su caso. Los participantes entendieron

que la principal prestación del programa era que les proporcionaba una actividad productiva que podían hacer a su aire.

El dinero ganado dio a los participantes una sensación de ser valiosos como se evidenciaba porque ellos eran capaces de producir mercancías valiosas. Esto también condujo a menudo a una consideración creciente por parte de los otros miembros de su familia. De hecho, la creciente sensación de autoestima y autovaloración reconocida por los participantes y los encargados de su caso ha sido uno de los más singulares logros del programa.

Otra consecuencia favorable inesperada para muchos participantes fue que el trabajo llegó a convertirse en un centro de atención de las actividades familiares. Los miembros de la familia ayudaron al trabajador a domicilio en el trabajo o en el transporte de materiales. Los que estaban casados vieron que sus esposas apoyaban su trabajo a domicilio aun cuando para algunos la falta de apoyo por parte del esposo había sido un factor en su retiro inicial de la fuerza laboral.

Fuente. N. Kates y otros. "Empleo a domicilio: Una alternativa de trabajo para las personas que son enfermas mentales", en *Diario de Rehabilitación Psicosocial* (Boston), Volumen 12, N° 4, April 1989, páginas 65-69.

INDIA

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Antecedentes y objetivos. El proyecto descrito más abajo empezó a primeros de 1986 e iba a hacerse durante tres años. Se realizó en colaboración con la Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA) y estaba enfocado al conocimiento y la educación legal de las mujeres trabajadoras con base en el domicilio. Incluía a los trabajadores autónomos y a los a destajo, y fue un componente de un gran proyecto financiado por Finlandia titulado "Programas de Empleo Autónomo para las Casas de Cabeza con Familia Femenino".

El objetivo explícito era el de apoyar las iniciativas de las organizaciones de mujeres y de los gobiernos para promover las industrias de mujeres con base en el domicilio y el empleo autónomo sobre una base sin explotación. El proyecto estaba también dirigido a la revisión de la legislación, normas y políticas aplicables a los trabajadores con base en el domicilio con vistas a desarrollar estrategias innovativas para su aplicación.

Grupo considerado. La necesidad de protección legal se consideró que era lo más importante para un trabajo que había sido desplazado de sectores formales a sectores informales, y para los trabajadores a destajo que fabricaban artículos

tradicionales para los tratantes. Los beneficiarios del programa estaban divididos en dos grupos: (1) mujeres trabajadoras con base en el domicilio (así como también algunos hombres) en Madhya Pradesh, Gujarat, Uttar Pradesh y Haryana, y (2) organizaciones de trabajadores con base en el domicilio en los mismos estados.

Actividades. El proyecto llevó a cabo un cierto número de estudios sobre la organización de los trabajadores con base en el domicilio, sobre la salud en el trabajo y sobre aquellas industrias en las que los miembros de SEWA estaban empleados [es decir zari (bordados dorados), agarbati (velas de incienso), masala (preparación de especias), chikan (bordados), bidi (cigarrillos)]. Los trabajadores con base en el domicilio asistieron a campamentos sobre legislación, campamentos de educación de trabajadores y/o reuniones organizadas por los comités sindicales, y recibieron asesoramiento para los problemas relacionados con ellos. Las organizaciones de trabajadores con base en el domicilio recibieron instrucciones sobre los aspectos legales y de seguridad e higiene del trabajo con base en el domicilio. Recibieron también asesoramiento para fortalecer la capacidad de sus organizaciones para tratar la protección social de los trabajadores con base en el domicilio.

Se llevó a cabo una revisión de los problemas de comprobación de las condiciones de trabajo y de la legislación protectora de los trabajadores con base en el domicilio.

Se consultó a legisladores del gobierno, expertos legales y representantes sindicales, se organizó un seminario nacional en abril de 1988 con el gobierno, los sindicatos, organizaciones de empleadores y personal del proyecto para discutir los resultados de la revisión, y para adoptar conclusiones y para mejorar la aplicación y el cumplimiento de las leyes.

Resultados. A través del proyecto se entablaron ciertos procesos legales. Estos incluían un proceso que pedía una gratificación para 1.000 afiliados de la SEWA, un proceso judicial industrial para 3.000 trabajadores bidi, un juicio de conciliación para 2.500 trabajadores del vestido y un proceso relativo al Fondo de Prevención para 1.000 trabajadores. Además, pudieron abrir cuentas bancarias y obtener préstamos. Se negoció la aplicación del salario mínimo y de aumentos salariales para los trabajadores del bidi. El proyecto también contribuyó a la preparación de un Anteproyecto de Ley sobre los trabajadores con base en el domicilio, que se presentó en el parlamento. Como resultado de este proyecto, se recolectó una serie de datos considerables, legislación y literatura relativas al trabajo con base en el domicilio en la India, así como en otros países. Se hizo también un vídeo, titulado "Trabajadores invisibles".

Recomendaciones. Como consecuencia del proyecto se hicieron una serie de recomendaciones. Estas incluían la necesidad de desarrollar proyectos de países específicos y regionales centrados exclusivamente en los trabajadores femeninos con base en el domicilio, la necesidad de examinar aspectos económicos en diferentes industrias con vista a modificar el equipo, tal como las máquinas de coser, y la necesidad de considerar la posible adopción de un Convenio o Recomendación internacional de trabajo sobre el trabajo a domicilio. Se consideró también importante intercambiar experiencias en el sur y sudeste de Asia sobre trabajo con base en el domicilio.

Observaciones. El proyecto comenzó centrándose en la provisión de formación profesional legal para los afiliados de la SEWA a medida que se desarrolló el proyecto; sin embargo, otras áreas, tales como la higiene y seguridad en el trabajo y las consideraciones económicas llegaron a ser aspectos crecientemente importantes del trabajo. Durante 1990 se prevé continuar con el proyecto y proporcionar a nuevos grupos de trabajadores basados en el domicilio una formación legal por la SEWA.

Se ha propuesto un proyecto regional sobre la promoción de empleo y protección legal de los trabajadores con base en el domicilio en otros países de Asia, siendo uno de los objetivos el fomento de intercambio de experiencia en este campo.

Fuente. OIT. *Mujeres empobrecidas. Planes de empleo autónomos para hogares con cabeza de familia femenino* (Ginebra 1969), informe de evaluación final, ISBN 92-2-107295-9. Programa sobre Mujeres Rurales, Sección Política de Empleo Rural, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.

Annapurna Mahila Mandal

Resumen. Esta organización de mujeres, establecida en 1975, comenzó organizando a las mujeres pobres y desempleadas que preparaban comidas en sus casas para los trabajadores textiles, de forma que pudieran llegar a ser económicamente independientes. A lo largo de cierto tiempo, la organización ha diversificado sus actividades y proporciona formación profesional sobre preparación de alimentos, sastrería y contabilidad. Promociona el empleo autónomo de las mujeres, pero también proporciona servicios para los trabajadores a domicilio. Por ejemplo, su sociedad de crédito cooperativista proporciona crédito a sus afiliados en industrias con base en el domicilio, tales como cosido, artesanía, suministro de comida, liado de bidi (cigarrillos), molido de especias y fabricación de pastas

de papad. Al mejorar la especialización de sus afiliados, la idea es reemplazar el trabajo a domicilio por el empleo independiente.

Fuente. Informes de las actividades durante el período del 1 de octubre de 1986 al 30 de septiembre de 1988; M. Savara: "Organización del Annapurna", en Bole-tín (Instituto de Estudios del Desarrollo, Brighton), Volumen 12, N° 2, 1981, pá-ginas 48-53. Annapurna Mahila Mandal, 10 Navnit, 125 Ram Maruti Road, Dadar, Bombay 4000 028, India.

Sindicato Nacional de Mujeres Trabajadoras (NUWW)

Resumen. El principal objetivo de la NUWW es organizar a las mujeres po-bres en el sector urbano y en las áreas rurales, y promover el empleo autónomo. La NUWW se registró como sindicato en 1982. Se ocupa de unas actividades ampliamente variadas, incluyendo la organización de los trabajadores a domici-lio. Por ejemplo, la NUWW ha estado implicada en la organización de los arte-sanos con base en los domicilios en Narasapur (Andhra Pradesh) que hacen en-cajes para el mercado de exportación, agarbati (velas de incienso) producidos en Bangalore, fabricantes de bidi (cigarrillos) en Vellore (Tamil Nadu) y, más re-cientemente, en la organización de trabajadores de chikan (bordados) en Luck-now (Uttar Pradesh).

En algunos casos las mujeres trabajadoras a domicilio que trabajaban sobre una base a tarifa por pieza fueron asesoradas para llegar a convertirse en pro-ductores por su propio derecho. Se han organizado cooperativas y se ha promo-vido la acción colectiva para mejorar los salarios.

Fuente. Cartas con anexos del Sindicato Nacional de Mujeres Trabajadoras, 23 de septiembre de 1989. NUWW, 55 Bhimasena Garden Road, Mylapore, Ma-dras 600 004, India.

Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA)

Antecedentes y objetivos. La Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA) se estableció en Ahmedabad en 1971, y se registró como sindicato el siguiente año. En 1987, SEWA tenía 15.144 miembros registrados de acuerdo a la Ley Sindical. Además, se registraron 26 cooperativas promovidas por SEWA de acuerdo a la Ley de Cooperativas. Además de sus metas de organización y representación de las mujeres autónomas, particularmente mujeres trabajadoras a domicilio urba-nas y rurales, SEWA pretende llevar a los trabajadores a domicilio dentro de la corriente principal de la economía nacional.

Actividades. SEWA lleva a cabo una gran diversidad de actividades. Tiene un banco que proporciona créditos y préstamos a las mujeres trabajadoras a domicilio. En 1987-88, el banco de SEWA proporcionó préstamos que totalizaban 7.251.000 rupias a 5.058 mujeres trabajadoras a domicilio en 50 industrias diferentes. SEWA también dirige actividades educativas y de formación, realiza programas educativos para los trabajadores, organiza cooperativas, lleva a cabo estudios e investigación, y produce medios auxiliares visuales y vídeo sobre actividades de mujeres. La acción de SEWA en favor de los trabajadores con base en el domicilio se centra en tres grupos particulares: trabajadores del bidi, trabajadores del vestido y enrolladores de papas (dough), que soportan la explotación de empleadores, marchantes o tratantes y el incumplimiento de la legislación protectora.

SEWA ha expuesto la necesidad de su acción y actividades en relación con los trabajadores que lían el bidi y los de la industria del vestido como sigue: Hay alrededor de 5.000.000 de trabajadores que lían el bidi en la India, de los que aproximadamente el 90 por 100 son trabajadores femeninos con base en el domicilio. Un bidi es un cigarrillo tradicional de la India hecho de tabaco basto arrollado en una hoja. A diferencia de otros trabajadores con base en el domicilio, los trabajadores del bidi están protegidos por la legislación sobre condiciones de empleo y salario mínimo, pero el principal problema es que estas Leyes no se cumplen. Un fondo de bienestar del Gobierno proporciona asistencia médica, alojamiento, y escolarización para los hijos de los trabajadores del bidi; para beneficiarse de este fondo los trabajadores tienen que presentar un carnet de identidad que muchos empleadores rehuyen proporcionar. SEWA ha organizado asambleas de trabajadores y ha hecho propuestas al Comisario de Trabajo para ayudar a resolver el problema. Después de una campaña a lo largo de 10 años, se han garantizado ciertas mejoras en las condiciones de empleo en los trabajadores del bidi en el Estado de Gujarat.

En la industria del vestido, el mayor número de trabajadores son mujeres pobres que cosen los vestidos a tarifas por pieza en sus propias casas. El comerciante proporciona la ropa, el trabajador suministra su propio hilo, máquina de coser y aceite para la máquina. La organización de los trabajadores del vestido de SEWA funcionó a tres niveles. En un nivel, se hicieron asambleas de trabajadores y se impartieron clases de educación de trabajadores. En otro, hubo negociaciones directas con los empleadores y comerciantes, y en el tercer nivel, SEWA presionó al gobierno para fijar salarios mínimos. Después de varios reveses, tumultos y huelgas el Gobierno reglamentó, en 1988, que los salarios mínimos tenían que pagarse a los trabajadores del vestido. Con el objeto de ayudar a las mujeres perjudicadas y fortalecer el proceso de organización, SEWA hizo funcio-

nar con la ayuda del Ministerio Central de Trabajo una pequeña unidad para proporcionar trabajo a dichas mujeres hasta que pudieran volver a colocarse.

SEWA está montando ahora una campaña nacional e internacional para sacar a la luz a los trabajadores con base en domicilio, organizarlos y proporcionarles protección legislativa. A nivel nacional, SEWA está promoviendo un proyecto de ley sobre la protección y bienestar de los trabajadores con base en el domicilio, y está intentando organizar a los trabajadores a lo largo de todo el país. A nivel internacional, SEWA está gestionando un Convenio Internacional de Trabajo sobre los trabajadores con base en el domicilio.

Fuente. SEWA: SEWA en 1988 (Ahmedabad, 1989). Asociación de Mujeres Autónomas (SEWA, Victoria Garden, Bhadra, Ahmedabad 380).

Shri Mahila Griha Udyog Lijjat Papad

Antecedentes. Esta organización se fundó en 1959 en Bombay por siete amas de casa como una sociedad registrada para comercializar los rollos de papads (pastas) realizados individualmente en el domicilio. Querían proteger a las mujeres con base en el domicilio que hacían los rollos de papads, de la explotación de los tratantes y comerciantes, e incrementar su productividad y sus ganancias. Esto se haría combinando los métodos tradicionales de producción, mejorados con una comercialización colectiva de sus productos bajo un nombre común comercial. La organización tiene ahora 14.000 afiliados en 17 centros en toda la India.

Resumen. Las mujeres trabajadoras llegaron a ser propietarias de sus propias empresas. Reciben un salario a tarifa por pieza por la cantidad enrollada, así como una participación en los beneficios. La preparación y distribución de la pasta de papads, así como la recolección, recuento, envasado y comercialización, se hace centralmente, mientras que las mujeres recogen la pasta, enrollan los papads a domicilio y devuelven los productos al centro todos los días. Hay personal retribuido para llevar a cabo las operaciones centralizadas. Las decisiones de dirección se toman por un comité ejecutivo de afiliados femeninos. El haber reunido a las mujeres, ha hecho posible realizar programas de formación, clases alfabetizadoras, medidas sobre higiene y cosas semejantes. Similarmente, centralizando parte del proceso de producción, es posible introducir una tecnología más avanzada que la que se podría tener con la producción individual.

Fuente. P. Sundar: "Empleo de mujeres y formas de organización", en *Semanario político y Económico*, N° 48, 26 de noviembre de 1983. Carta y documentos

enviados a la OIT, de 2 de octubre de 1989. Shri Mahila Griha Udyog Lijjat Pad, 3 Kamal Apartments, S.V. Road, Bandra (West), Bombay 400 050, India.

PAISES BAJOS

Stichting Steumpunt Thuiswerk (Centro de Apoyo al Trabajo a Domicilio)

Antecedentes y objetivos. El Vrouwenbond FNV [Sindicato de mujeres afiliado a la Federación de Sindicatos Holandeses], que tiene aproximadamente 10.000 afiliados, ha estado trabajando sobre el tema del trabajo con base en el domicilio durante algunos años. Se inició un proyecto sobre el trabajo a domicilio en 1985, con financiación del Gobierno. Los objetivos del proyecto eran los siguientes:

- hacer del trabajo a domicilio un tema de discusión pública y examinar las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio;
- diseñar planes y directrices, que el Gobierno y los sindicatos pudieran usar, con objeto de mejorar la posición y las condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio;
- implicar a los sindicatos en los problemas e intereses de los trabajadores a domicilio y animarles a que incluyan el trabajo a domicilio en la negociación colectiva;
- informar a los trabajadores a domicilio sobre sus derechos y organizar a los trabajadores a domicilio con vistas a consolidar su posición en el mercado de trabajo.

Actividades. El FNV estableció centros de apoyo al trabajador a domicilio con un pequeño personal de asesores. Hay tres de dichos centros en los Países Bajos (Amsterdam, Tilburg y Hengelo), habiéndose realizado iniciativas en otras ciudades. El Vrouwenbond FNV también se ocupa de la investigación sobre trabajo a domicilio y ha editado –en cooperación con los centros de trabajo a domicilio y asesores de diversos departamentos del FNV– un documento de política para el FNV y los sindicatos afiliados (ver *parte V: Posiciones sobre trabajo a domicilio*). Se describe a continuación el centro de apoyo de trabajo a domicilio en Hengelo.

Centro de Hengelo

Hengelo está localizado en la parte este de los Países Bajos, en el distrito de Twente, un área conocida por su industria textil. Se eligió este área a causa de

su tradición en el trabajo a domicilio en las industrias metalúrgicas y de la confección, el gran número de desempleados y la presencia de minorías étnicas.

Organización. Hay cuatro personas dedicadas al proyecto en Hengelo: dos asesores, uno para trabajadores a domicilio de origen holandés y uno para los de las minorías étnicas; un oficial de investigación y publicidad; y una secretaria que también actúa como oficial de información.

Información y asesoramiento. El Centro funciona como un lugar donde los trabajadores a domicilio pueden pedir información sobre sus derechos y encontrar apoyo en sus relaciones con los empleadores. En sus primeros dos años y medio de funcionamiento (1986-88) el centro ha atendido a 700 trabajadores a domicilio. Los asesores del centro también visitan a los trabajadores a domicilio, lo que ha sido una forma importante de contactar con las minorías étnicas.

Investigación. El Centro realiza investigación con vistas a la formulación de políticas. La investigación incluye la información obtenida directamente de los mismos trabajadores a domicilio. La investigación se concentra fundamentalmente en las industrias de impresión de la confección. Un plan de investigación investigó una compañía que estaba especializada en el acabado de materiales impresos y que funcionaba como subcontratista de trabajo a domicilio. Sobre la base de sus descubrimientos relativos a las pobres condiciones de trabajo de los trabajadores a domicilio, se informó al sindicato de impresores. El sindicato acordó defender a los trabajadores a domicilio en los mismos términos que a otros trabajadores de la industria de la impresión.

Organización de los trabajadores a domicilio. Se hicieron asambleas informativas para mantener a los trabajadores a domicilio unidos. La cooperación con los sindicatos se considera como una parte importante del trabajo del centro, con objeto de seguir la pista al trabajo a domicilio en los diferentes sectores, poner a los trabajadores a domicilio en contacto con los sindicatos pertinentes, y promover la inclusión de los trabajadores a domicilio en los acuerdos de negociación colectiva.

Observaciones. En su primer informe de 1988, el centro de Hengelo notificó que en ciertos casos individuales y a veces a nivel empresarial, se habían alcanzado mejoras, pero que no se habían hecho mejoras estructurales.

Fuente. Carta con anexos del Stichting Steunpunt Thuiswerk, de 16 de junio de 1989; C.D'have: "Trabajo flexible y sus implicaciones para las mujeres. Organización y estrategia a través de los proyectos comunitarios de trabajo externo/organización". Documento realizado por el Stichting Steunpunt Thuiswerk en marzo de 1988. Stichting Steunpunt Thuiswerk, Molenstraat 20, 7551 DC Hengelo, Países Bajos.

POLONIA

Sindicato de Cooperativas de Minusválidos (ZSI)

Antecedentes y objetivos. Las cooperativas de personas minusválidas proporcionan empleo, rehabilitación y servicios culturales y sociales. La organización y supervisión del trabajo a domicilio es una forma de atender las necesidades de los minusválidos. En Polonia, los minusválidos constituyen alrededor del 97 por 100 de los trabajadores a domicilio. Las cooperativas satisfacen todos los gastos financieros relativos a la producción del trabajo a domicilio. El mérito básico de la rehabilitación del trabajo a domicilio para los minusválidos se debe al hecho de que al proporcionar empleo retribuido les saca de un estado de pasividad y dependencia y les acerca al medio social de la cooperativa. Además, les permite beneficiarse de las guarderías de la cooperativa y de los servicios de rehabilitación. Los trabajadores a domicilio, como otros trabajadores de cooperativas, tienen derecho a atenciones médicas, rehabilitación física, asesoramiento profesional, servicios amplios de bienestar social, formación profesional y participación en la toma de decisiones.

Más de 50.000 personas minusválidas están empleadas en los programas de trabajo a domicilio que, sin excepción, están organizados como parte integrada de un taller o de una factoría, o como un departamento aparte de una cooperativa. El departamento funciona como un centro de distribución que proporciona las materias primas y los productos semiacabados a los trabajadores a domicilio y que recibe sus productos terminados. Existe una normativa de producción y normas que se espera que el trabajador a domicilio observe. Estas tienen en cuenta la clase de minusvalía implicada. La realización de un programa de trabajo a domicilio es una materia compleja para el taller de base en el que se hace y exige una planificación precisa y una supervisión efectiva. Deben suministrarse los servicios de apoyo regulares, así como el equipo básico y la formación para su uso. Además, los planes de trabajo a domicilio presentan problemas complejos en relación con la rehabilitación, ya que dichos servicios se proporcionan a un gran número de individuos muy dispersos.

El trabajo a domicilio se organiza en más de doce sectores industriales, en particular en la industria del vestido, la industria química y el grupo de la industria de ingeniería eléctrica (industria del metal, industria de la maquinaria, industria electrotécnica). Dependiendo de la clase de producto manufacturado, el trabajo a domicilio se organiza para aquellos productos que, desde el punto tecnológico, son más aconsejables para las condiciones a domicilio. Las cuatro etapas básicas del proyecto son: (1) preparación para la producción; (2) trata-

miento manual o mecánico de piezas pequeñas o su conjunto; (3) montaje; y (4) operaciones de acabados. Las etapas iniciales de la producción se realizan normalmente en un establecimiento de la cooperativa. Las restantes operaciones dependiendo de la clase de producción y del ciclo de producción, se hacen como trabajo a domicilio o en un establecimiento de la cooperativa.

A pesar de los muchos aspectos positivos atribuidos al programa de trabajadores a domicilio, especialmente por aquellos que no pueden trabajar en condiciones normales, o incluso protegidos, en un taller, se hace a menudo una crítica al hecho de que tales programas pueden aislar a los trabajadores a domicilio de la sociedad, a la larga. Las autoridades de la cooperativa intentan consecuentemente impedir dicho aislamiento llevando a los trabajadores a domicilio a trabajar a diario en la comunidad de cooperativas y a participar de las prestaciones que disfrutaban las personas disminuidas empleadas en talleres normales y protegidos.

Fuente. C. Luszczyński: "Formas específicas de empleo de los minusválidos incluyendo empleo protegido y trabajo a domicilio", en OIT: *Cooperativas para los minusválidos: Organización y desarrollo* (Ginebra, 1981) páginas 143-150; B. Trampczyński: "Cooperativas de minusválidos en Polonia", en *Revista Internacional de Trabajo* (OIT, Ginebra), Volumen 108, Nº 5, noviembre de 1973, páginas 423-437; y J. Gudmundsson: *Cooperativas de personas disminuidas: Una guía para la promoción y la organización* (Naciones Unidas, New York, diciembre de 1985), páginas 83-93.

SUIZA

Office suisse pour le travail á domicile (OSTD)

(Oficina Suiza para el trabajo a domicilio)

Antecedentes. La OSTD es un órgano independiente que trabaja en colaboración con la Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) [Oficina Federal de Industria, Artes y Oficios y del Trabajo] y las oficinas de empleo. La Confederación, los Cantones, empresas privadas y otros miembros de la Unión suisse pour le travail á domicile (USTD) [Sindicato Suizo para el trabajo a domicilio] proporcionan apoyo financiero a la OSTD.

Resumen. La OSTD intenta ayudar a todos aquellos que están interesados en el trabajo a domicilio y hacen lo posible para encontrar soluciones a sus problemas. A veces se necesitan los servicios, especialmente en regiones alejadas y montañosas. Los servicios de la OSTD incluyen consultas y asesoramiento; difu-

sión de la información; asesoramientos a las oficinas de empleo en lo relativo a la disponibilidad de trabajo a domicilio; establecimiento de contactos entre empleadores, trabajadores, grupos de trabajo a domicilio y comunidades; recepción de pedidos y colocación de pedidos a los trabajadores a domicilio; formación profesional de los trabajadores a domicilio; seguro por pérdida de ingresos en caso de enfermedad, accidente o maternidad, especialmente adaptado para los trabajadores a domicilio; ayuda financiera; representación en la comisión federal de trabajo a domicilio; y provisión de los servicios de mediación y arbitraje. Los tipos de trabajo a domicilio realizados incluyen tratamientos de piezas metálicas; fabricación de relojes; fabricación de vestidos; trabajo del papel; trabajo textil; artesanía; trabajo de madera; trabajos de electricidad; trabajo electrónico; puesta al día de índices y listas de direcciones; correspondencia y mecanografía; contabilidad; dibujos de planos de construcción, dibujo y copiado; estudio de base de datos y programación de ordenadores.

Fuente. Folleto de las actividades de la OSTD. OSTD, Case postale, 3001 Berne, Suiza.

REINO UNIDO

Campaña de Trabajo Externo de Leicester (LOC)

Antecedentes y objetivos. La Campaña de Trabajo Externo de Leicester comenzó en 1980 como un proyecto de investigación, y desde entonces ha evolucionado a una organización que examina las necesidades de las mujeres para formación profesional y oportunidades de empleo alternativo. Sus objetivos incluyen la campaña por los derechos de empleo de los trabajadores a domicilio; la provisión de asesoramiento, apoyo y guía sobre materias tales como los derechos de los trabajadores a domicilio, bajos salarios, condiciones de trabajo, higiene y seguridad en el trabajo, discriminación racial y guarderías; dirigiendo a los trabajadores a domicilio a las agencias adecuadas; y proporcionando asesoramiento y orientación para obtener trabajo a domicilio.

Grupo considerado. El principal grupo considerado es uno de aproximadamente 10.000 mujeres trabajadoras a domicilio de diversos orígenes étnicos en Leicestershire. La LOC mantiene contacto regular con casi 1.000 trabajadores a domicilio.

Financiación. Las actividades de la LOC han sido apoyadas y financiadas por el gobierno central y por el Consejo del Condado de Leicestershire. La financiación de proyectos específicos, tales como la formación profesional de calcetería,

se ha asegurado también a través de los esfuerzos de los grupos comunitarios locales. El trabajo de la LOC en la ciudad de Leicestershire es apoyado por una subvención del Ayuntamiento.

Organización. La LOC está organizada y dirigida por un comité de dirección, con una fuerte representación de las mujeres trabajadoras a domicilio. Una parte importante del trabajo de grupo es llevar a cabo y regular los contactos mantenidos con los trabajadores a domicilio.

Actividades. Las actividades de la LOC se centran en cinco áreas principales.

1. *Asesoramiento e información.* Mediante la producción de folletos en cuatro idiomas, discos de las actividades en dos idiomas, una revista bilingüe y una línea telefónica de asesoramiento.
2. *Trabajo de apoyo a grupos marginales* con charlas y sesiones de información por grupos comunitarios y grupos de mujeres, publicidad local y visitas a domicilio de las mujeres en pequeñas comunidades.
3. *Trabajo de grupo* con mujeres trabajadoras a domicilio y con aquellas que buscan trabajo a domicilio. El planteamiento del trabajo de grupo ha permitido a la LOC mantener un contacto mejor y más constante con los trabajadores a domicilio. A través de los grupos, los trabajadores a domicilio pueden disponer más fácilmente de los recursos, la experiencia y la formación profesional, y sus necesidades se identifican más fácilmente. Al mismo tiempo, los trabajadores a domicilio llegan a estar más implicados en el trabajo de la LOC, que proporciona una alternativa de carrera y una elección de trabajo a los trabajadores a domicilio y a las mujeres desempleadas del grupo.
4. *Trabajo de desarrollo* procurando investigar las necesidades definidas por las mujeres de los grupos, y explorando oportunidades de empleo alternativas y nuevas formas de formación profesional.
5. *Investigación y campañas* obteniendo datos sobre trabajo a domicilio, formación profesional de mujeres y problemas de empleo, y concienciando al público y a los legisladores.

Mediante su trabajo, la LOC constató que un gran número de mujeres pedían información sobre “trabajo no especializado”, y que al mismo tiempo había muchos trabajos no especializados disponibles para los trabajadores a domicilio. El problema reside en las oportunidades de formación para los trabajadores a domicilio. En respuesta a esta situación, uno de los proyectos de la LOC fue impartir un curso de formación de especialización de calcertería en el área de Hinkley del condado de Leicestershire. Después de una investigación iniciada en el área se encontró que una diversidad de agencias y oportunidades de formación estaban a disposición del personal local. Sin embargo, nadie podía hacer frente a

las necesidades conjuntas de los trabajadores a domicilio. Finalmente, en cooperación con el Colegio Hinkley de Educación Complementaria, fue posible organizar un curso de un día a la semana durante 10 semanas para la especialización en punto de cadeneta y pespunte básico para los trabajadores a domicilio desempleados y con bajos salarios. Se proporcionaron instalaciones de guarderías gratuitas en el jardín de infancia del colegio; se formó un grupo de discusión y educación de apoyo; y se dispuso de transportes a y desde el colegio.

Esta iniciativa de formación dio lugar a que el colegio incluyera el curso de perfeccionamiento de calcetería como parte de su Programa Alternativo, desde septiembre de 1978, aunque la LOC todavía proporciona asesoramiento y apoyo de grupo a las mujeres formadas. El LOC planea actividades similares en otros lugares del condado.

Otra iniciativa del LOC ha sido la de su aproximación a los sindicatos para conseguir su apoyo para la organización de los trabajadores a domicilio, y ayudar a los trabajadores a domicilio a identificar a qué sindicatos, si los hay, deben afiliarse. Se ha pedido al LOC que establezca un sindicato de trabajadores a domicilio.

Las futuras actividades del LOC incluyen la Compilación de un directorio de trabajadores a domicilio en diferentes distritos del condado, para permitir a los trabajadores a domicilio contactar unos con otros para apoyo, amistad y asesoramiento. Está también representado un importante papel en una nueva campaña nacional a favor de la legislación protectora, en la que la publicidad sobre trabajo a domicilio jugara un papel crucial.

Una prioridad central continúa siendo la de animar a los trabajadores a domicilio a participar activamente en el funcionamiento del LOC y opinar sobre sus decisiones y formulación de política.

Fuente. Carta y documentación enviadas a la OIT, de 7 de julio de 1989. Campaña de trabajo externo de Leicester, 116 St. Peters Road, Leicester LE2 1DE, Reino Unido.

Grupo de trabajo a domicilio del Gran Londres. (LWHG)

Antecedentes. El LWHG comenzó a funcionar en 1984. Es un grupo de amplia base cuyos miembros son trabajadores a domicilio, grupos sectoriales voluntarios, funcionarios del consejo, investigadores y coordinadores del proyecto, que trabajan específicamente con los trabajadores a domicilio. "El Grupo es consciente de la necesidad de las mujeres de trabajar a domicilio con objeto de obtener un ingreso. El Grupo, sin embargo, deplora la utilización de los trabajadores

a domicilio como un trabajo ocasional y barato, y no fomenta el trabajo a domicilio como un método satisfactorio de empleo. El Grupo admite los problemas que rodean la práctica del trabajo a domicilio y que estos afectan a las mujeres desproporcionadamente a causa de sus inherentes desventajas sociales y económicas.”

Objetivos

“1. El Grupo promocionará los intereses de los trabajadores a domicilio haciendo lo siguiente:

- a) Presionar para hacer cambios en la legislación que elimina el derecho para los negros y las mujeres de una minoría étnica a vivir y trabajar normalmente;
- b) Presionar por unas normas mejores y más amplias en las disposiciones sobre guarderías en general y para los trabajadores a domicilio en particular;
- c) Presionar por las oportunidades de formación reales para las mujeres en general y para los trabajadores a domicilio en particular;
- d) Instar a la extensión de la protección del empleo a los trabajadores a domicilio;
- e) Publicar material educativo y participar en actividades educativas para, y en provecho de los trabajadores a domicilio;
- f) Asesorar a los trabajadores a domicilio para que se reúnan localmente.

2. Promover las actitudes anti-sexistas y anti-racistas en general y para los trabajadores a domicilio en particular.

3. Suministrar información y asesoramiento directamente a los trabajadores a domicilio.

4. Asistir a los trabajadores a domicilio para encontrar y crear alternativas positivas al trabajo a domicilio.

5. Asesorar en cualquier investigación que promueva los intereses de los trabajadores a domicilio dentro de los objetivos del Grupo.

6. Coordinar el trabajo de sus miembros, y crear una unión coherente con los intereses nacionales e internacionales en el trabajo a domicilio.”

Organización. “Los miembros del Grupo estarán abiertos a:

- a) Todos los trabajadores que vivan en el área geográfica de Londres conocida como el Gran Londres;
- b) Cualquiera que trabaje con trabajadores a domicilio a través de una organización cuya área de captación incluya toda o parte del área geográfica de Londres conocida como el Gran Londres, y cuyas finalidades y objeti-

vos estén de acuerdo con los del Grupo, incluyendo a los organizadores empleados por los sindicatos;

- c) Funcionarios de trabajo a domicilio empleados por los gobiernos locales dentro del área geográfica de Londres conocida como el Gran Londres, y cuyas políticas y actividades estén de acuerdo con los objetivos del Grupo.”

Fuente. “Constitución del Grupo de trabajo a domicilio del Gran Londres”, fotocopia proporcionada por el Grupo de trabajo a domicilio del Gran Londres. LWHG, c/o Plan de trabajadores a domicilio de Greenwich, 17 Bowater Road, Estado Industrial de Westminster, Unit 77, Londres SE18 5TF, Reino Unido.

Grupo Nacional sobre trabajo a domicilio (NGOH)

Unidad Nacional de trabajo a domicilio

Antecedentes. El NGOH se estableció formalmente en 1984, después de unas propuestas sugeridas y discutidas en una conferencia nacional sobre trabajo a domicilio. La conferencia reconoció la necesidad de una organización que expusiera el tema del trabajo a domicilio a nivel nacional y promoviera un Estatuto de los Trabajadores a domicilio un conjunto de peticiones hechas por los trabajadores a domicilio para mejorar sus condiciones de empleo. Los miembros del NGOH están abiertos a los trabajadores a domicilio, a personas que han sido trabajadores a domicilio en el pasado, y a personas que están trabajando por y promocionando los intereses de los trabajadores a domicilio. En 1988 tenía 61 miembros. El comité de dirección del NGOH y de la Unidad Nacional de trabajo a domicilio es elegido entre los miembros del NGOH en una asamblea general anual. El NGOH está en contacto regular con más de 70 grupos e individuos en toda Gran Bretaña. En 1986 pudo conseguir fondos para abrir la Unidad Nacional de trabajo a domicilio en Birmingham.

Objetivos. La Unidad lleva a cabo investigación, publica información sobre trabajo a domicilio y actúa como portavoz del NGOH. Los objetivos específicos son los siguientes:

- “Establecer y mantener lazos con los trabajadores a domicilio para evaluar sus necesidades para desarrollar iniciativas de formación pertinentes y apoyar proyectos para ellos.
- Prestar apoyo a los informes de las investigaciones de la Unidad y también a los temas a los que se enfrentan los proyectos locales de trabajo a domicilio, p. ej. derechos de empleo, salarios bajos, seguridad e higiene, guarderías.

- Contactar con organizaciones voluntarias y legales, p. ej. sindicatos, centros de asesoramiento sobre seguridad e higiene, sobre los temas de trabajo a domicilio.
- Sacar a la luz el trabajo a domicilio y los problemas a los que los trabajadores a domicilio se enfrentan organizando seminarios, produciendo folletos y carteles, y haciendo exposiciones.
- Difundir los descubrimientos de las comprobaciones e investigaciones realizadas por la Unidad, con objeto de hacer un debate público sobre todos los cambios necesarios en la política y legislación para proporcionar la protección de empleo a los trabajadores a domicilio.
- Desarrollar y coordinar la producción y distribución de información sobre trabajo a domicilio para el uso de los trabajadores a domicilio, el Grupo Nacional sobre trabajo a domicilio y otros grupos y organizaciones.
- Montar una biblioteca con amplios recursos con información sobre trabajo a domicilio que esté a disposición de las partes interesadas.”

Financiación. La Unidad Nacional de trabajo a domicilio fue apoyada inicialmente por el Consejo del Condado de la Región Central Oeste. Actualmente está financiada por el Ayuntamiento de Birminhan y el Cadbury Trust. Los empleados de la Unidad están implicados activamente en el aumento de la financiación.

Actividades. La Unidad Nacional de Trabajo a Domicilio ha realizado visitas y entrevistas con trabajadores a domicilio, y ha recogido datos mediante cuestionarios y anuncios en los periódicos locales. Ha realizado un folleto en cuatro idiomas para llegar a los trabajadores a domicilio de la minoría étnica; así como unas cintas de información sobre trabajo a domicilio; hace seminarios y proporciona actividades de formación. La Unidad ha promocionado proyectos para satisfacer las necesidades de formación de los trabajadores a domicilio y desarrollar oportunidades para los trabajadores a domicilio de reunirse para ayudarse mutuamente, comunicarse y desarrollarse personalmente. Lucha para obtener guarderías gratis de forma que los trabajadores a domicilio puedan asistir a cursos de formación profesional y competir en el mercado del trabajo. La Unidad está también investigando los riesgos de seguridad e higiene a los que se enfrentan los trabajadores a domicilio. Se han organizado cursos sobre artesanías tales como bordados, fabricación de cortinas, diseños y corte de vestidos. En septiembre de 1988, el NGOH organizó una asamblea para lanzar una campaña para un Anteproyecto de Ley de los Trabajadores a Domicilio.

Fuente. Unidad Nacional de Trabajo a Domicilio: *Informe anual. 1 de enero de 1987 a 31 de marzo de 1988.* (Birmingham, julio 1988). Unidad Nacional de trabajo a domicilio, Wolverley House, 18 Digbeth, Birmingham B5 6BJ, Reino Unido.



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO