



Organización
Internacional
del Trabajo

► El trabajo a domicilio De la invisibilidad al trabajo decente

Resumen ejecutivo



Con la propagación de la pandemia de COVID-19 en 2020, gran parte de la fuerza de trabajo mundial ha pasado a trabajar desde sus casas, uniéndose a cientos de millones de otros trabajadores que llevaban decenios haciéndolo

Aunque ha sido durante mucho tiempo una característica importante del mundo del trabajo, el hogar como lugar de trabajo rara vez se tiene en cuenta en el diseño de las instituciones que rigen el mercado de trabajo. El repentino aumento del trabajo a domicilio ha traído consigo la necesidad apremiante de valorar sus implicaciones, tanto para los trabajadores como para los empleadores. El presente informe tiene por objeto conocer mejor el trabajo a domicilio y proponer orientaciones sobre políticas que pueden allanar el camino hacia el trabajo decente para los trabajadores a domicilio tanto antiguos como nuevos.

¿Qué es el trabajo a domicilio?

La expresión «trabajo a domicilio», tal como se define en el Convenio (núm. 177) y la Recomendación (núm. 184) sobre el trabajo a domicilio, 1996, de la OIT, es «el trabajo que una persona [...] realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello» (Convenio núm. 177, artículo 1). Esta definición es aplicable a menos que la persona tenga «el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales». Cabe señalar asimismo que una persona no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del Convenio «por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual».

Este informe aborda tres tipos diferentes de trabajo a domicilio:

- **el trabajo industrial a domicilio**, que se refiere a la producción de bienes llevada a cabo por los trabajadores a domicilio, ya sea como parte o en sustitución de la producción de la fábrica, pero también a la producción artesanal, como en la elaboración de artesanías;
- **el teletrabajo**, que se refiere a los trabajadores asalariados que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar su trabajo a distancia. De conformidad con el Convenio núm. 177, se limita a los teletrabajadores que trabajan desde sus casas (o en otro lugar de su elección) de manera regular o permanente, y
- **el trabajo en plataformas digitales** basado en el domicilio, que se refiere a las tareas del sector de servicios realizadas por trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta, o *crowdworkers*, según las especificaciones del empleador o del intermediario, en situaciones en las que los trabajadores no tienen la autonomía e independencia económica para ser considerados trabajadores independientes de conformidad con la legislación nacional.

El trabajo a domicilio existe en todo el mundo. En los países de ingreso alto se asocia principalmente con el teletrabajo, aunque también en esos países hay importantes bolsas de trabajo a domicilio en la industria manufacturera. Históricamente, el trabajo industrial a domicilio fue predominante en Europa y América del Norte, pero el desplazamiento de la manufactura de uso intensivo de mano de obra a países en desarrollo en los últimos decenios ha traído consigo un aumento del trabajo industrial a domicilio. En todo el mundo en desarrollo,

en particular en Asia, se pueden encontrar trabajadores a domicilio en las diferentes cadenas mundiales de suministro de las industrias de la confección, la electrónica y el menaje del hogar, pero también ocupan un lugar destacado en las cadenas nacionales de suministro.

¿Cómo se utiliza el trabajo a domicilio en la producción?

El trabajo a domicilio es habitual tanto en la producción de bienes como en la prestación de servicios. En el sector de los servicios existió durante todo el siglo xx, pero fue en la segunda mitad del siglo, con los avances de las TIC, cuando surgió con fuerza en una amplia gama de industrias, como los seguros, la banca y el turismo. En el decenio de 1970 algunos empleadores comenzaron a experimentar con el teletrabajo, lo que dio lugar a una pequeña pero constante proporción de teletrabajadores de cuello blanco. El auge de las plataformas de trabajo digitales a partir de mediados del decenio de 2000 también ha ampliado las oportunidades de trabajar desde casa. Muchos de los trabajos de servicios anunciados en las plataformas de trabajo digitales son realizados por trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta (*crowdworkers*) ubicados en cualquier parte del mundo. Estos trabajos son similares a los trabajos industriales a domicilio, a saber, los trabajadores son remunerados por tarea o proyecto, y el trabajo se realiza según las especificaciones de un empleador o intermediario. La facilidad de subcontratar tareas a través de plataformas de trabajo digitales apunta a un aumento constante de las oportunidades de trabajo a domicilio en los próximos decenios.

En el caso del trabajo industrial a domicilio y el trabajo en plataformas digitales basado en el domicilio, el trabajo a domicilio representa una modalidad de producción muy flexible que permite a las empresas responder rápidamente a los cambios en la demanda de productos y reducir los costos. Lo encontramos siempre y cuando: 1) el proceso de producción pueda desmontarse en tareas diferenciadas; 2) el capital necesario para la producción –máquinas de coser, ordenadores personales– sea accesible a un costo relativamente bajo; y 3) haya una mano

de obra disponible. La disponibilidad de esta mano de obra –a menudo mujeres que combinan el trabajo a domicilio con las responsabilidades del hogar y el cuidado de otras personas– depende en gran medida de los roles de género tanto en el hogar como en la sociedad.

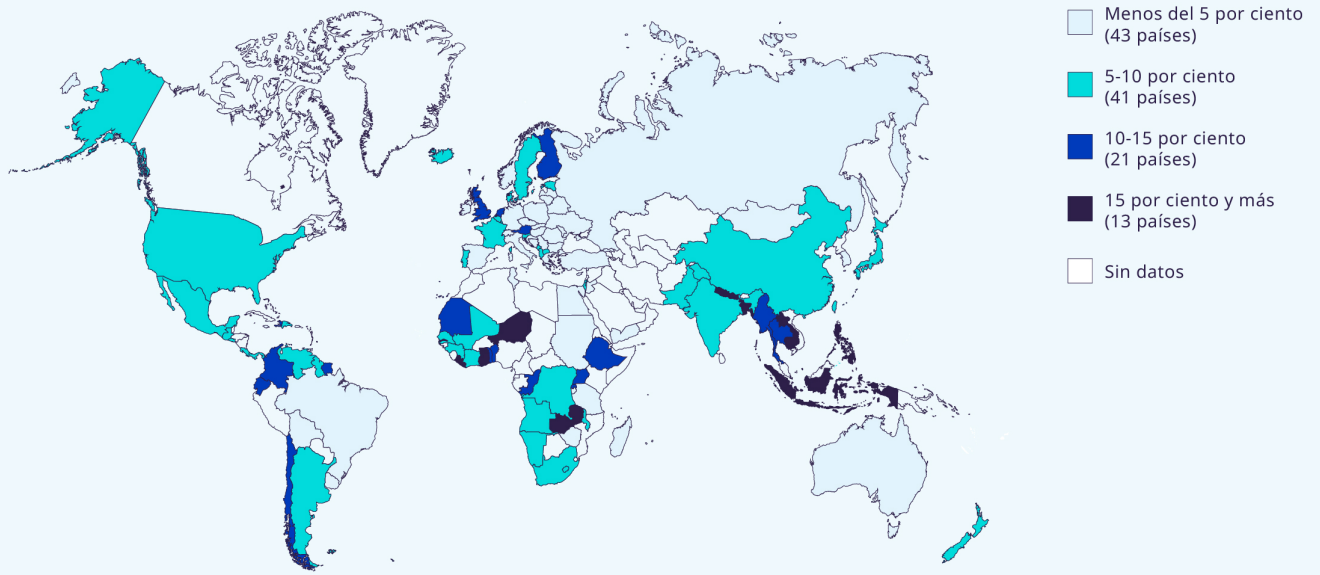
¿Cuántos trabajadores a domicilio hay?, ¿dónde viven?, ¿cuáles son sus características?

Los trabajadores a domicilio son un subgrupo de los trabajadores basados en el domicilio que, además de trabajar desde sus casas, se definen estadísticamente como trabajadores asalariados o contratistas dependientes. La OIT estima que en 2019 había en el mundo unos 260 millones de trabajadores basados en el domicilio, lo que representa el 7,9 por ciento del empleo mundial. Esta cifra corresponde a 2019, antes de que se iniciase la pandemia de COVID-19. Cuando se establezcan las cifras totales para 2020, se espera que el número de trabajadores basados en el domicilio supere con creces las cifras de 2019.

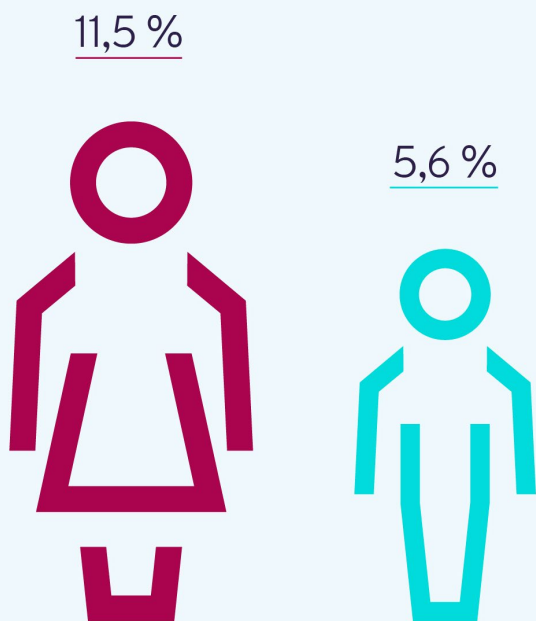
En la mayoría de los países sobre los que se dispone de datos, los trabajadores basados en el domicilio constituían menos del 10 por ciento de todas las personas empleadas, pero en 13 países representaban más del 15 por ciento de la fuerza de trabajo. En Asia y el Pacífico se encuentra cerca del 65 por ciento de todos los trabajadores basados en el domicilio del mundo (más de 166 millones) (véase el gráfico 1).

En los países de ingreso bajo y mediano, la mayoría de los trabajadores basados en el domicilio eran trabajadores por cuenta propia, pero en los países de ingreso alto, los trabajadores asalariados integraban el grupo más numeroso. Estas variaciones no son sorprendentes dadas las diferencias ocupacionales entre los países según su nivel de desarrollo económico. Si bien las ocupaciones directivas, profesionales y técnicas constituían el 53 por ciento del empleo total en los países de ingreso alto, los porcentajes correspondientes en los países de ingreso mediano y bajo eran del 31 y del 12 por ciento, respectivamente.

► **Gráfico 1. Porcentaje de trabajadores basados en el domicilio, 2019**



Fuente: Cálculos de la OIT basados en encuestas de hogares de 118 países.



La mayoría de los trabajadores basados en el domicilio son mujeres. Según estimaciones de la OIT, en 2019 trabajaban desde sus casas 147 millones de mujeres y 113 millones de hombres, y las mujeres representaban el 56 por ciento de todos los trabajadores basados en el domicilio. La propensión de las mujeres a trabajar desde el hogar (11,5 por ciento) es mucho mayor que la de los hombres (5,6 por ciento).

Como tiene lugar en las casas, no es sorprendente que el trabajo a domicilio sea una modalidad de producción con una marcada dimensión de género. Las mujeres de todo el mundo siguen soportando la carga del trabajo de cuidados no remunerado y algunas recurren al trabajo a domicilio como forma de combinar las responsabilidades de cuidados con las oportunidades de obtener ingresos remunerados, aunque a menudo ello se traduzca en una prolongación de la jornada laboral. A pesar de ello, la oportunidad de trabajar desde el hogar es bien recibida por las mujeres y los hombres que buscan flexibilidad, y también por los trabajadores con discapacidad, que, de otro modo, podrían tener menos oportunidades de trabajo remunerado.

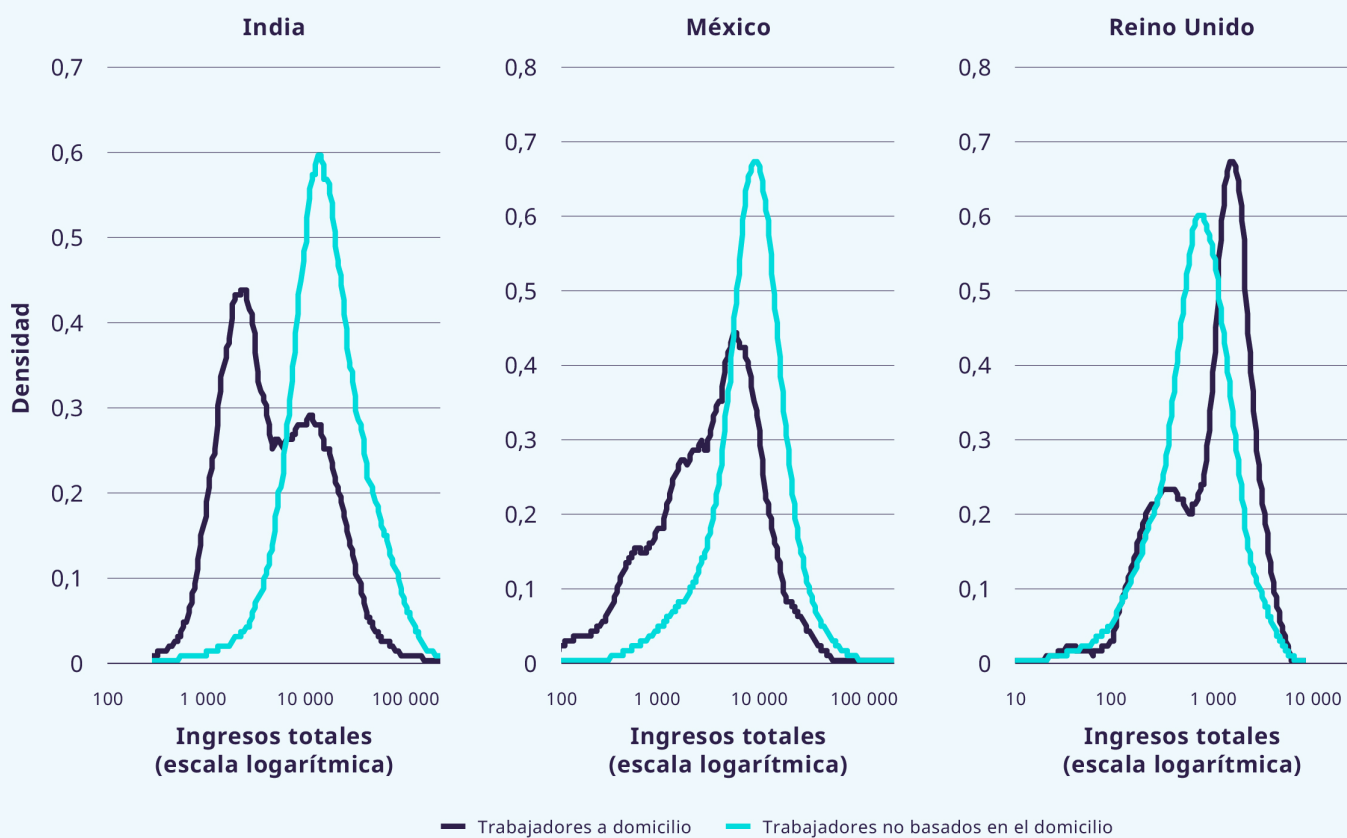
¿Qué ventajas tiene el trabajo a domicilio? ¿Cuáles son los riesgos?

Los trabajadores a domicilio son una categoría heterogénea que integran desde los empobrecidos trabajadores industriales a domicilio hasta los teletrabajadores altamente cualificados; tanto unos como otros deben lidiar con las implicaciones que conlleva esta modalidad de trabajo.

En el gráfico 2 se puede observar la distribución de los ingresos de los trabajadores a domicilio (en

negro) y de los que trabajan fuera del hogar (en azul) en tres países, India, México y Reino Unido. Los gráficos muestran un pico más bajo que corresponde a los trabajadores cuyo salario es inferior al salario medio, a saber, los trabajadores industriales a domicilio que enrollan *beedi* (cigarrillos) en la India, que producen artesanías en México o que cosen prendas de vestir en el Reino Unido. El pico más alto se refiere a los teletrabajadores profesionales y directivos que ganan considerablemente más que el salario medio del Reino Unido y cerca del promedio del de la India y México.

► Gráfico 2. Densidad de los ingresos en la India, México y Reino Unido (ingresos totales)



Nota: El eje de abscisas corresponde a los ingresos (en escala logarítmica), y el eje de ordenadas corresponde a la densidad de trabajadores, que representa el número de trabajadores en un nivel salarial determinado.

Fuente: Periodic Labour Force Survey (India, 2018), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (México, 2019 - 4T) y Labour Force Survey (Reino Unido, 2018).

Sin embargo, cuando se toman en consideración factores como la educación, la edad y la ocupación, se observa una penalización del trabajo a domicilio en casi todos los países, incluso entre las profesiones que requieren más calificaciones. Los trabajadores a domicilio ganan un 13 por ciento menos que los trabajadores que no están basados en el domicilio en el Reino Unido, un 22 por ciento menos en los Estados Unidos, un 25 por ciento menos en Sudáfrica, y alrededor de la mitad en la Argentina, India y México. Solo en Italia se observa una ligera variación favorable a los trabajadores a domicilio, que desaparece cuando se toman en consideración las horas trabajadas.

La flexibilidad de horarios es una razón importante por la que los trabajadores eligen trabajar desde casa, y quizás su mayor ventaja. Los trabajadores a domicilio trabajan en promedio menos horas al día que los que trabajan fuera de casa, pero sus horas son más inciertas. En el caso de los trabajadores industriales a domicilio y los trabajadores de plataformas digitales, los días de poco o ningún trabajo pueden ir seguidos de períodos de trabajo intenso. Para los teletrabajadores, la principal preocupación es el desdibujamiento de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal y familiar.

Existen importantes lagunas en la protección social de los trabajadores industriales a domicilio y los trabajadores de plataformas digitales basados en el domicilio. En algunos casos, aunque están cubiertos por la legislación relativa a la seguridad social, la ley no se les aplica. En otros casos, están clasificados como trabajadores independientes y, por lo tanto, no están cubiertos por una legislación específica. El análisis determinó que, en algunos países, se observa una brecha en la cobertura de la protección social cercana a los 40 puntos porcentuales respecto de la de aquellas personas que trabajan fuera del hogar.

En lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, los riesgos más acuciantes se derivan de la manipulación de herramientas, sustancias químicas o productos (por ejemplo, pegamento para zapatos) que rara vez se adaptan al hogar

y se llevan a cabo sin equipos de protección personal y sin formación en prácticas seguras. El riesgo es mayor ya que el trabajo no solo afecta al trabajador a domicilio, sino también a otros miembros del hogar. Para los trabajadores de las plataformas digitales, un riesgo añadido lo conlleva el proceso de moderación de contenidos, a saber, la selección de materiales digitales en busca de contenidos violentos o pornográficos. Los teletrabajadores, al igual que los demás trabajadores a domicilio, también se enfrentan a riesgos ergonómicos que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos, así como riesgos psicosociales debido al aislamiento social.

La organización es un desafío de larga data para los trabajadores industriales a domicilio. Muchos trabajadores industriales a domicilio no se identifican como trabajadores, no conocen sus derechos legales y trabajan aislados en sus casas. Los trabajadores a domicilio en plataformas de trabajo digitales se enfrentan a los retos añadidos que comporta la dispersión geográfica. En algunos países existen impedimentos legales para la formación de sindicatos entre los trabajadores a domicilio, por ejemplo, porque han sido clasificados como trabajadores autónomos o porque su categoría profesional no está incluida en el código del trabajo.

Los trabajadores a domicilio tienen menos acceso a la formación, lo que puede afectar a sus perspectivas de carrera. Los datos revelan que es menos probable que los teletrabajadores aprovechen las oportunidades de formación y que hay pocas oportunidades de formación para los trabajadores industriales a domicilio. En el caso de los trabajadores de las plataformas digitales, la formación es informal y suele llevarse a cabo por iniciativa propia y a su propio cargo.

Un último riesgo importante del trabajo a domicilio es el elevado nivel de informalidad. En los países de ingreso bajo y mediano, casi todos los trabajadores basados en el domicilio (90 por ciento) trabajaban de manera informal. El trabajo industrial a domicilio también se asocia con un mayor trabajo infantil, incluso en el caso de los niños menores de 14 años.

En pro del trabajo decente para los trabajadores a domicilio

El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 que lo acompaña promueven la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados y, por lo tanto, tienen el objetivo no declarado de promover la transformación del trabajo a domicilio en una fuente de trabajo decente. Muchos países de todo el mundo tienen una legislación, a veces complementada con convenios colectivos, que aborda los diferentes déficits de trabajo decente relacionados con el trabajo a domicilio. No obstante, solo diez Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 177 y pocos tienen una política integral para el trabajo a domicilio. A menudo, las medidas adoptadas ofrecen solo respuestas parciales.

Reviste especial relevancia para todos los trabajadores a domicilio el asegurar que disfruten efectivamente de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Además, es necesario combatir la informalidad, en particular entre los trabajadores industriales a domicilio y los trabajadores a domicilio de las plataformas digitales. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), proporciona orientaciones sobre las políticas que pueden adoptar los Estados Miembros para fomentar la formalización. Por su parte, la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), proporciona orientaciones a los Estados Miembros encaminadas a garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo, ayudando a mitigar el riesgo de una clasificación errónea.

El trabajo industrial a domicilio y la pobreza que suele rodearlo exigen una acción política concertada en todos los frentes, comenzando por aumentar la visibilidad del trabajo, ampliar las protecciones jurídicas, mejorar el cumplimiento y hacer que los trabajadores a domicilio conozcan sus derechos. Los contratos escritos también son fundamentales para la aplicación de la legislación. Se pueden establecer tarifas justas por pieza

mediante estudios de tiempo y movimiento que ayuden a determinar el tiempo estándar necesario para una tarea específica y a evaluar cuánto debería pagarse por el número correspondiente de horas de trabajo. Junto con las medidas para evitar plazos excesivamente cortos, las tarifas justas por pieza ayudan a imponer límites al tiempo de trabajo y a mitigar la incidencia del trabajo infantil en el trabajo a domicilio. El trabajo infantil también puede reducirse ofreciendo transferencias en efectivo o en especie a las familias pobres como incentivo para que los niños asistan a la escuela. Hay ejemplos de gobiernos e interlocutores sociales que trabajan con los trabajadores a domicilio en la aplicación de medidas prácticas para mejorar la seguridad y la salud en sus espacios de trabajo.

En el caso de los trabajadores a domicilio de las plataformas digitales, el carácter transfronterizo de sus actividades plantea cuestiones particulares sobre el derecho aplicable. Además, hay algunos aspectos que requieren atención, como velar por que los contratos (condiciones de los acuerdos de servicios) se redacten en un lenguaje comprensible, y utilizar los datos generados por la actividad laboral para vigilar las condiciones de trabajo. Los estudios de tiempo y movimiento para establecer salarios justos pueden aplicarse al trabajo en las plataformas. Las plataformas también pueden trabajar con los gobiernos en la elaboración de soluciones para combatir los efectos psicosociales derivados de la labor de moderación de contenidos.

En el caso de los teletrabajadores, las personas encargadas de formular las políticas deberían prestar una atención especial a la aplicación de la ley, entre otras cosas mediante la mejora del conocimiento que tiene este grupo de trabajadores de la legislación. Debe velarse en especial por la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores asalariados que desempeñan tareas similares desde las instalaciones de los empleadores. Dados los posibles riesgos de aislamiento social, también es necesario adoptar medidas específicas que mitiguen los riesgos psicosociales. La introducción de un «derecho a desconectar» es una importante medida de política dirigida a limitar el tiempo de trabajo y a respetar los límites entre la vida laboral y la vida privada.

Los miembros de los servicios de inspección del trabajo deben contar con una formación específica sobre el trabajo a domicilio y sobre el cumplimiento de las protecciones. Además, todos los trabajadores a domicilio deberían beneficiarse de la cobertura de la seguridad social y tener acceso a una formación que pueda aumentar su productividad, sus oportunidades de empleo y su capacidad de generar ingresos. Por último, la prestación de unos buenos servicios de guardería es importante para todos los trabajadores a domicilio, ya que impulsa su productividad y apoya la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Para los trabajadores industriales a domicilio, también puede contribuir a romper el ciclo de la pobreza.

Los gobiernos desempeñan un papel destacado en garantizar la protección de los derechos de los trabajadores a domicilio, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y, cuando existen, con las asociaciones de trabajadores a domicilio y de sus empleadores. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores también tienen una función decisiva que desempeñar, entre otras cosas mediante la adopción de iniciativas de sensibilización y la participación en la negociación colectiva. Los éxitos logrados por las

asociaciones y las cooperativas de trabajadores a domicilio muestran cómo esos grupos pueden mejorar las condiciones de trabajo y la vida de sus trabajadores. Las empresas líderes de las cadenas mundiales de suministro también pueden contribuir significativamente a la aplicación de iniciativas privadas de cumplimiento dirigidas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio.

Cuando, de un día para otro, el mundo fue brutalmente golpeado por la pandemia de COVID-19, gran número de trabajadores empezaron a trabajar desde sus casas tanto para conservar sus empleos como para preservar sus vidas. No hay duda de que el trabajo a domicilio va a ganar importancia en los próximos años. Por lo tanto, ha llegado el momento de que los gobiernos, con la colaboración de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, presten atención a las orientaciones que ofrecen el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT y trabajen juntos para garantizar que todos los trabajadores a domicilio –tanto los que están tejiendo ratán en Indonesia, fabricando manteca de karité en Ghana, etiquetando fotos en Egipto, cosiendo máscaras en el Uruguay o teletrabajando en Francia– pasen de la invisibilidad al trabajo decente.

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV