

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

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

Tatsiana USHAKOVA**

RESUMEN: El presente estudio analiza el contenido del Convenio OIT n. 177 sobre el trabajo a domicilio (núm. 177). En particular, se ponen de manifiesto sus propósitos de “hacer visible” esta categoría de trabajadores y, de este modo, contribuir a la eliminación de la economía informal, y de promover la igualdad de trato con otros trabajadores por cuenta ajena. Resulta evidente que las normas del Convenio n. 177 encierran tanto un potencial impresionante para su adaptación a los sistemas jurídicos nacionales, como unas evidentes lagunas para su aplicación efectiva, en particular, relacionados con los trabajadores por cuenta propia y el factor tecnológico. A raíz de esta reflexión, se plantea la posibilidad de volver a evaluar la situación y elaborar un instrumento de *soft law* que sea acorde a las nuevas realidades en el mundo laboral.

Palabras clave: Convenio OIT n. 177, trabajo a domicilio, trabajo a distancia, teletrabajo.

SUMARIO: 1. Consideraciones previas. 2. Propósitos. 3. Perspectivas. 4. Retos. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* El presente comentario se ha elaborado en el marco del Proyecto de investigación *Nuevas (novísimas) tecnologías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional* (DER2016-75376-R), dirigido por la Prof^a. Dr^a. Lourdes Mella Méndez.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alcalá (España).

Home Work Convention 1996 (No. 177)

ABSTRACT: The present study analyses the content of the ILO Home Work Convention (No. 177). In particular, it deals with the purpose of “making this category of workers visible” and, thus, contributing to the elimination of the informal economy, and promoting equal treatment with other employed persons. It is clear that the provisions of Convention No. 177 contain both impressive potential for adaptation to national legal systems, as well as obvious gaps for its effective application, especially related to self-employed workers and the technological element. Following this reflection, the possibility of reassessing the situation and developing a soft law instrument that is in line with the new relations in the workplace is raised.

Key Words: Convention No.177, home work, distance work, telecommuting.

1. Consideraciones previas

Tal y como se pone de manifiesto en la flamante Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, la Organización debe seguir cumpliendo su mandato constitucional «de lograr la justicia social y desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales»¹. El imperativo de centrarse en las personas y sus derechos adquiere su manifestación más explícita en la actividad normativa consistente en proteger distintas categorías de trabajadores mediante unos instrumentos específicos. El Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177), objeto del análisis de este estudio, representa un ejemplo de normas de este tipo.

El Convenio núm. 177, adoptado el 20 de junio de 1996, y vigente desde el 22 de abril de 2000², es un instrumento actualizado³, de carácter técnico⁴.

¹ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª Reunión, 2019, punto D.

² Por el texto y otra información relevante relativa al Convenio n. 177, vid. infra, § 7, parte *Normativa*.

³ En 2015, se constituyó el Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo tripartito del MEN). Su mandato consiste en examinar las normas internacionales del trabajo para asegurar que el corpus de normas es sólido y capaz de responder a la constante evolución del mundo del trabajo. Vid. OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, 2019, § 5.

⁴ En principio, todos los convenios de la OIT son iguales jerárquicamente, aunque existe una división sistemática entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y el resto de convenios o instrumentos técnicos. Según el Consejo de Administración de la OIT, los cuatro principios y derechos fundamentales se desarrollan en los ocho convenios fundamentales: sobre la libertad sindical y la protección del derechos de sindicación, de 1948 (núm. 87); sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (núm. 98); sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (núm. 105); sobre la edad mínima, de 1973 (núm. 138); sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (núm. 182); sobre la discriminación (empleo y ocupación); de 1958 (núm. 111); sobre igualdad de remuneración, de 1951 (núm. 100). Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Asimismo, el Consejo de Administración de la OIT ha designado otros cuatro convenios como instrumentos prioritarios, relevantes por su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Desde 2008, estos convenios se denominan como convenios de gobernanza y se identifican como tales en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Se trata de los siguientes instrumentos: sobre la inspección del trabajo, de 1947 (núm. 81); sobre la política del empleo, de 1964 (núm. 122); sobre la inspección del trabajo (agricultura), de 1968 (núm. 129); y sobre la consulta tripartita (normas

Aunque la fecha de su adopción remite al siglo pasado, se sitúa entre los tratados más recientes. Es así, porque, en el período entre los años 1996 y 2019, se ha ralentizado la actividad normativa de la OIT, y se han elaborado tan solo trece convenios. De modo que el último cronológicamente, el Convenio sobre la violencia y el acoso, de 21 de junio de 2019, lleva por número “190”.

Generalmente, un convenio de la OIT entra en vigor 12 meses después del registro del segundo instrumento de ratificación. Posteriormente, entra en vigor para cada Estado que lo ratifique 12 meses después de registrar su ratificación. Como indica el art. 12, es también el caso del Convenio núm. 177. Los primeros en ratificarlo y, por lo tanto, asegurar su vigencia, han sido Finlandia (el 17 de junio de 1998) e Irlanda (el 22 de abril de 1999). A continuación, se adhirieron otros ocho países: Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Macedonia, Países Bajos y Tayikistán⁵. Desde el año 2012, no se ha depositado ningún otro instrumento de ratificación. De este modo, se puede afirmar que el Convenio núm. 177 no ha obtenido un reconocimiento general por parte de los Estados.

En virtud del art. 22 de la Constitución de la OIT, los Estados se comprometen a presentar memorias periódicas sobre los convenios ratificados, en los términos que precise el Consejo de Administración de la Organización⁶.

2. Propósitos

El Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio, así como la Recomendación correspondiente núm. 184, de la misma fecha⁷, nacen con

internacionales del trabajo, de 1976 (núm. 144).

⁵ Se citan por orden alfabético.

⁶ En su 334ª Reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración decidió prolongar a seis años el ciclo de presentación de memorias para los convenios técnicos (citado por OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo. Informe III (Parte A)*, Conferencias Internacionales del Trabajo, 108ª Reunión, 2019, § 51).

⁷ Según la sistemática de la OIT, «Las normas se dividen en *convenios*, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o *recomendaciones*, que actúan como directrices no vinculantes». En muchos casos, como es el del Convenio n. 177 y la Recomendación n. 184, «un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación». *Vid.* OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019, p. 18. En su conjunto,

la vocación de proteger a una categoría de trabajadores especialmente vulnerable.

La vulnerabilidad de la categoría de trabajadores protegida se debe a varios factores⁸. En primer lugar, la esencia misma del trabajo a domicilio propicia que se realice en el sector informal y, por lo tanto, a menudo, la persona que lo lleva a cabo carece de una protección jurídica adecuada, o simplemente no existe a los efectos jurídico-laborales. Es más, en muchas ocasiones, a las dificultades a que se enfrenta, tales como su condición de económicamente dependiente, con cargas familiares, inmigrante o discapacitada, se suma otra más, esto es, que se vea obligada a aceptar unas condiciones laborales menos favorables. De aquí que se multipliquen las desventajas.

En segundo lugar, la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres. No en vano, en sus orígenes, este tipo de actividad se asociaba con la dinámica de trabajo de la “máquina de hilar”, más que con la del ordenador. De este modo, la desprotección se generaba por la precariedad y la dependencia, más que por el aislamiento y la autonomía del trabajador a domicilio actual.

En tercer lugar, todas las características señaladas dejan a la persona en una posición más débil, en comparación con un trabajador “típico”, para poder asociarse y negociar sus condiciones de trabajo.

Así las cosas, los objetivos del Convenio núm. 177 consisten en asegurar la “visibilidad” de los trabajadores a domicilio y promover su igualdad de trato con los demás trabajadores asalariados, en particular en lo que atañe a la libertad sindical, la protección contra la discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la remuneración, la seguridad social, el acceso a la formación, la edad mínima de admisión al trabajo y la protección de la maternidad⁹.

Al igual que todos los convenios de la OIT, el Convenio núm. 177 se caracteriza por distintos elementos de flexibilidad¹⁰, introducidos con el

todos los convenios y las recomendaciones representan «el Código Internacional del Trabajo». Vid. P. VAN DER HEIJDEN, *The ILO Stumbling towards Its Centenary Anniversary*, en *International Organizations Law Review*, 2018, n. 15, p. 205.

⁸ Véase, al respecto, el resumen de la OIT en OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, cit., p. 102.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ «Praised by McMahon as one of those “extraordinary legal characteristics” of the ILO’s legislative techniques, flexibility is today omnipresent in the Organization’s standards work”. Vid. J.F. MCMAHON, *The Legislative Techniques of the International Labour Organization*, en *British Yearbook of International Law*, 1965-1966, vol. 41, p. 102; G. POLITAKIS, *Deconstructing flexibility in international labour Conventions*, in J.C. JAVILLIER, B. GERNIGON (dirs.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir. Mélanges en*

fin de asegurar la aceptación más amplia posible por parte de los Estados. En esta línea de ideas, uno de ellos se manifiesta por medio de la técnica normativa consistente en la adopción de un convenio que enuncia los principios básicos, junto con una recomendación que orienta sobre los pormenores técnicos y prácticos de su aplicación¹¹. Así, el Convenio núm. 177 establece unos estándares mínimos exigibles, mientras que la Recomendación núm. 184 los amplía y detalla, fijando las pautas de actuación para los Estados que quieren ir más allá de las normas mínimas de protección.

Otro elemento que merece destacarse es relativo a la “flexibilidad del lenguaje”¹². El art. 4.1 del Convenio hace suyo este tipo de expresiones, al prever que los Estados promuevan la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados «en la medida de lo posible», y teniendo en cuenta, «cuando proceda», las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en la empresa. Del mismo modo, el art. 6 habla de medidas apropiadas para que, «siempre que sea posible», las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

Por último, la flexibilidad se manifiesta en el carácter “promocional”¹³ del Convenio núm. 177. Como ya se ha mencionado, el art. 4.1 alude a la promoción de la igualdad de trato. A su vez, el art. 5 indica que la «política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional».

Es más, el debate acerca del contenido del Convenio en las conferencias internacionales puso en evidencia que no había necesidad de crear una política nacional “especial” en la materia, y que bastaba con desarrollar medidas correspondientes dentro del marco general de las políticas nacionales relativas a la seguridad y la salud en el trabajo¹⁴.

Subrayando el carácter “extraordinariamente promocional” del Convenio, el representante de los trabajadores y Vice-Presidente de la Comisión de la Conferencia señaló lo siguiente: «no detailed new, bureaucratic rules, no extremely ambitious targets, just a simple, reasonable and realistic obligation to set up policies and activities on home work, with a lot of

l'honneur de Nicolas Valticos, Organisation International du Travail, 2004, pp. 468 y 494.

¹¹ OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, cit., § 10.b.

¹² G. POLITAKIS, *op. cit.*, p. 481.

¹³ *Ibidem*, p. 485.

¹⁴ ILO, *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 82nd Session, 1995, p. 25, y ILO, *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 83rd Session, 1996, pp. 10-26.

flexibility, and room to manoeuvre in accordance with a member State's traditions and preferences»¹⁵.

3. Perspectivas

La noción del Convenio núm. 177 (y de la Recomendación correspondiente núm. 184) de la OIT, a primera vista reducida al trabajo a domicilio, posee un contenido bastante más amplio¹⁶. Desde este punto de vista, incluye elementos que permiten una interpretación dinámica, aplicable a la realidad cambiante del trabajo de este tipo.

A los efectos del Convenio, la expresión “trabajo a domicilio” significa el trabajo que una persona realiza:

- en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- a cambio de una remuneración;
- 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, a menos que esa 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 judiciales¹⁷.

A continuación, el art. 1.b precisa que el mero hecho de realizar ocasionalmente el trabajo en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual, no convierte a una persona, que tenga la condición de asalariado, en trabajador a domicilio.

Según el art. 1.a.i, el primer componente de la noción es la localización. En este sentido, no se trata exclusivamente del trabajo en el domicilio, como parece adelantar el término, sino del trabajo en los locales de

¹⁵ ILO, *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 83rd Session, cit., p. 213 (citado por G. POLITAKIS, *op. cit.*, p. 485).

¹⁶ Véase sobre el concepto del trabajo a domicilio, entre muchos otros, V. DI MARTINO, L. WIRTH, *Telework: A new way of working and living*, en *International Labour Review*, 1990, vol. 129, n. 5; V. DI MARTINO, *Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking*, ILO, 2001; M. TOMEI, *El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*, Oficina Internacional del Trabajo – Documento de discusión, 1999, n. 29; UNIÓN EUROPEA, *Trabajo a domicilio: la Comisión adopta una recomendación*, 1998; T. USHAKOVA, *El teletrabajo en el Derecho de la OIT*, en *Revista de Información Laboral*, 2015, n. 9, pp. 55-75, y T. USHAKOVA, [El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?](#), en [esta Revista](#), 2015, vol. 3, n. 4, pp. 74-92.

¹⁷ Art. 1.a.

elección del trabajador (incluido su domicilio), distintos de los locales de trabajo del empleador. Por lo tanto, el contenido corresponde más al término “trabajo a distancia”, que al “trabajo a domicilio”.

En segundo lugar, la noción prevé la remuneración como contravalor de la actividad desarrollada (art. 1.a.ii).

En tercer lugar, refuerza la relación de dependencia expresada en la finalidad del trabajo, a saber, la elaboración de un producto o prestación de un servicio conforme a las especificaciones del empleador, que, además, incluye la posibilidad de proporcionar el equipo, los materiales u otros elementos utilizados (art. 1.a.iii).

Los elementos de la dependencia se articulan a través de la necesidad de una remuneración y control por parte del empresario, que puede traducirse en el encargo de un producto o servicio, en el suministro de los materiales u otras herramientas necesarias y en una relación de determinada duración y frecuencia. Si, en la práctica nacional, estuviese previsto el recurso a intermediarios, las responsabilidades respectivas de los mismos y de los empresarios deberían reglamentarse mediante las leyes o decisiones judiciales (art. 8).

En cuarto lugar, en principio, el concepto del Convenio núm. 177 deja al margen a los trabajadores autónomos, esto es, los trabajadores «que tengan el grado de autonomía e independencia económica para ser considerados como trabajadores independientes», aunque tampoco puede decirse que los excluya de manera tajante. Se admite cierta “autonomía” en la realización del trabajo a domicilio que se traduce en la elección del lugar de trabajo por parte del trabajador y en la posibilidad de usar sus propios equipos.

Y, por último, apunta a la necesidad de establecer un criterio de dedicación o frecuencia de realización de este tipo de trabajo, al señalar que no puede considerarse como un trabajo a domicilio una actividad ocasional o esporádica de estas características (art. 1.b).

La definición de empleador, que cierra el artículo (art. 1.c), es un indicio más de que existe una preocupación particular por proteger al trabajador por cuenta ajena.

Con todo, el Convenio núm. 177 hace “visibles” a los trabajadores a domicilio. Impone a los Estados partes que adopten, apliquen y revisen periódicamente su política nacional en la materia, e introduzcan mejoras en la regulación de esta modalidad de trabajo (art. 3). En particular, la política nacional a la que se refiere tiene que promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta todas las características de este tipo de trabajo (art. 4).

El contenido del art. 4 sirve para volver al debate acerca de la necesidad y

la metodología de distinción entre los principios y derechos fundamentales y el resto de derechos en el trabajo¹⁸. La reflexión al respecto en el contexto del Convenio núm. 177, de 1996, nos sitúa en un período anterior a la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, que acentúa dicha distinción, y muy anterior a la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y la Declaración del Centenario, de 2019, donde se reafirma el carácter fundamental de los cuatro principios y derechos mencionados.

Aun así, la igualdad de trato se pretende en cuanto a los derechos resaltados en los convenios fundamentales, aunque, insistimos, antes de la adopción de la Declaración de 1998. Resulta sorprendente que la prohibición del trabajo forzoso es el único derecho fundamental que no se explicita en el listado. Así las cosas, de entre los aspectos en los que prioritariamente ha de fomentarse la igualdad entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores, figuran cuatro correspondientes a los estándares fundamentales: el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades (a); la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación (b), la igualdad en materia de remuneración (d) y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo (g).

En la misma línea, se confirma que existen otros derechos que podrían, con razón, considerarse como esenciales, y que aparecen en la lista de los ámbitos prioritarios de la igualdad del Convenio núm. 177, tales como: la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (c); la protección por los regímenes legales de seguridad social (e); el acceso a la formación (f), y la protección de la maternidad (h).

¹⁸ Véase el debate doctrinal sostenido entre Philip Alston y Francis Maupain y continuado por muchos otros autores, en particular, en P. ALSTON, 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime, en *EJIL*, 2004, vol. 15, n. 3, pp. 457-521, y P. ALSTON, *Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda*, *ibidem*, 2005, vol. 16, n. 3, pp. 467-480; B. LANGILLE, *Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)*, *ibidem*, pp. 409-437; F. MAUPAIN, *Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights*, *ibidem*, pp. 439-465; G. RODGERS ET AL., *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, 2009, p. 253; J.L. GIL Y GIL, *Globalización y empleo: Propuesta de la OIT para un desarrollo sostenible*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2014, n. 11, pp. 44 ss., y J.L. GIL Y GIL, *The Protection of Fundamental Rights at Work: The ILO Decent Work Approach*, en J. CARBY-HALL (ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, 2014, pp. 208-210; T. USHAKOVA, *La cooperación de las organizaciones internacionales para la promoción de los estándares laborales en el contexto de la crisis: el papel de la OIT*, en *Revista de Información Laboral*, 2014, n. 4, p. 98.

Así, en su momento, se criticó la elección “aleatoria” de los derechos fundamentales de la Declaración de 1998¹⁹. De hecho, la Declaración del Centenario, de 2019, subrayó que todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada, teniendo en cuenta el respeto de sus derechos fundamentales, pero, además, de un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; límites máximos al tiempo de trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo²⁰.

La mención de estos ámbitos de igualdad “complementarios” a los derechos fundamentales, se debe al problema ya apuntado y particularmente sensible para la OIT, que es la superación de la economía informal y una mayor visibilidad de los trabajadores a domicilio para su mejor protección.

El Convenio, que se limita a nombrar los derechos mencionados sin desarrollarlos, se refiere de manera más específica a dos de ellos: la libertad de asociación y la seguridad y salud en el trabajo. En cuanto al primero, debe recordarse que el diálogo social inspira a la OIT en cuanto a su organización interna y método de trabajo, que se expresa a través de la participación de representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores²¹. En la misma dinámica, la política nacional en materia de trabajo a domicilio tiene que aplicarse y revisarse en consulta con los interlocutores sociales más representativos (art. 3), a la vez que los trabajadores a domicilio ostentan el derecho, ya señalado, a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y participar en sus actividades (art. 4.2.a).

Por lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, aparte de la obligación general de protección del art. 4.2.c, el art. 7 insiste en la necesidad de tener en cuenta las características propias del trabajo a domicilio. Con miras a estas particularidades, la legislación nacional ha de determinar las condiciones en que deben prohibirse ciertos tipos de trabajo y sustancias.

Se adopta un compromiso especial con los colectivos más vulnerables: las mujeres y los niños. En relación con las mujeres, el trabajo a domicilio

¹⁹ P. ALSTON, ‘Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime, cit., 2004, p. 486. Sobre la importancia y el desarrollo de los derechos mencionados, véase, entre otros, J.-M. SERVAIS, *International Labour Law*, Wolters Kluwer, 2009; J. CARBY-HALL, *Promoción de los derechos en el trabajo*, en RL, 2012, n. 15-18, pp. 171-176.

²⁰ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, cit., punto B.

²¹ J.L. GIL Y GIL, T. USHAKOVA, *Le dialogue social sur le mode de l’OIT: consolidation et promotion du tripartisme*, en P. MARTIN (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses Université de Bordeaux, 2007, pp. 97-130.

puede ser una elección voluntaria y un medio de conciliación de la vida laboral y familiar²². De aquí que se ponga el acento en la igualdad en la protección de la maternidad con otro tipo de trabajadoras y trabajadores. No obstante, las dificultades de control a través de la inspección de trabajo, la tarea de determinar si la persona trabaja o simplemente está en su hogar, implican que pueda dar lugar al trabajo no declarado y amenazar el trabajo decente²³. En su Recomendación relativa a la ratificación del Convenio, la Comisión Europea resalta este aspecto. Confirma los datos de la OIT de que la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres, que recurren a este trabajo como medio para combinar una actividad que les procure los ingresos salariales necesarios para el hogar con el cuidado de personas a su cargo, y que esta elección responde a menudo a la escasez de oportunidades de trabajo o a la ausencia de servicios sociales y de asistencia²⁴. El riesgo también reside en el trabajo para un familiar, sin formalización de la relación de trabajo, ni remuneración, en concepto de “ayuda” al presupuesto de la familia²⁵.

En relación con los niños, se refuerza el objetivo de erradicar el trabajo infantil, resaltado en los dos convenios fundamentales²⁶, que escapa al control, debido a una mayor “informalidad” e “invisibilidad” del trabajo a domicilio.

La Recomendación núm. 184 desarrolla todos los aspectos del Convenio, en particular, los que refieren a los derechos, y añade otros campos de regulación de relevancia para mejorar la situación de los trabajadores a domicilio. Siendo de por sí un instrumento flexible, no impone obligaciones, sino que “recomienda” a los Estados establecer y aplicar un régimen más favorable a los trabajadores. Entre los derechos que incluye este instrumento complementario, destacan: el derecho a ser informado

²² Véase, entre los pioneros, L. MELLA MÉNDEZ, *Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo*, en *Aranzadi Social*, 1998, n. 5, pp. 641-666.

²³ OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión, 2009, p. 135; J.-M. SERVAIS, *op. cit.*, pp. 236-237.

²⁴ La Recomendación de la Comisión, de 27 de mayo de 1998, relativa a la ratificación del Convenio OIT n. 177 sobre el trabajo a domicilio, de 20 de junio de 1996 (notificada con el n. C(1998)764); OIT, *La Conferencia de la OIT adopta el primer Convenio sobre el trabajo a domicilio*, Comunicado de prensa, 20 junio 1996. En el año de adopción del Convenio, la OIT afirmaba que las mujeres constituían la aplastante mayoría de esta categoría laboral (cerca del 95%).

²⁵ M. TOMEI, *op. cit.*, p. 6.

²⁶ Convenios de la OIT sobre la edad mínima, de 1973 (núm. 138), y sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (núm. 182). Véase, también, OIT, *La Conferencia de la OIT adopta el primer Convenio sobre el trabajo a domicilio*, cit. En este comunicado, la OIT apuntaba que el trabajo infantil solía emplearse con frecuencia en forma de trabajo a domicilio.

sobre las condiciones de empleo específicas²⁷, y el deber correspondiente del empresario para con el trabajador a domicilio y la autoridad nacional competente²⁸; las horas de trabajo, los períodos de descanso y licencias comparables con los derechos similares de otros trabajadores²⁹; la protección en los casos de terminación de la relación de trabajo³⁰, y el derecho a disponer de un mecanismo de solución de conflictos asegurado por la autoridad competente³¹.

El Convenio núm. 177 obliga a los Estados que lo ratifiquen a «adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio» (art. 3). La política tiene que llevarse a cabo «por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional» (art. 5). Además, debe existir un sistema de inspección para garantizar su cumplimiento y un mecanismo de sanciones para los casos de infracción (art. 9).

En fin, la visibilidad se alcanza mediante el recurso a las estadísticas del trabajo que abarquen el trabajo a domicilio (art. 6). En este punto, reviste una importancia particular la información y los datos recopilados sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, tanto a nivel nacional como sectorial.

4. Retos

Existen varios aspectos que dificultan la aplicación efectiva del Convenio. En primer lugar, y el Convenio y la Recomendación se encaminan a regular tan solo una parcela del trabajo a distancia, a saber, el trabajo a domicilio, cuyos orígenes se remontan al trabajo manual. De este modo, de los tres componentes más destacados del concepto actual de trabajo a distancia – la organización, la localización y la tecnología – las normas de la OIT hacen suyos los dos primeros y prescinden de las TIC. En efecto, se apartan del aspecto “tecnológico” y se centran en el aspecto “organizativo”.

En segundo lugar, el concepto convencional delimita el ámbito de aplicación personal y, atendiendo a la lógica de trabajo de la “máquina de hilar” más que a la del ordenador (sin mencionar las formas de trabajo

²⁷ Cap. II, § 5, de la Recomendación.

²⁸ Cap. II, III, XII y XIII.

²⁹ Cap. VIII.

³⁰ Cap. X.

³¹ Cap. XI.

más complejas y sofisticadas que llevan aparejadas las nuevas prácticas empresariales), dirige sus esfuerzos a proteger a los trabajadores a domicilio más vulnerables y, con carácter general, a los trabajadores con un cierto grado de dependencia. Por lo tanto, excluye a los trabajadores autónomos. Como es sabido, el trabajo con el recurso a las TIC se caracteriza por un alto grado de autonomía del trabajador y, desde este punto de vista, el enfoque de la OIT no parece del todo acertado.

Delimitando el ámbito personal, el Convenio establece un propósito ambicioso de igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores asalariados en una serie de derechos básicos. Es dudoso que pueda alcanzarse dicha pretensión: primero, porque un gran número de trabajadores (en especial los autónomos) caen fuera del ámbito de protección, y porque, para el resto de trabajadores, no hay posibilidad de instaurar un régimen de control efectivo de la pretendida igualdad, aun tomando en consideración, como hace el Convenio, las particularidades del trabajo a domicilio y de la legislación y la práctica nacional correspondiente.

Ahora bien, considerando que el trabajo a distancia se realiza con mucha frecuencia por los trabajadores autónomos, habría sido conveniente que el marco de protección se hubiese extendido también a esta categoría de trabajadores. Puede que el componente en común para la regulación internacional efectiva del teletrabajo no tenga que ser la relación de dependencia, sino la organización del trabajo, con la mención expresa de las TIC, que supere la relación de trabajo tradicional. Así, podrían protegerse unos estándares mínimos propios de la modalidad del trabajo a distancia. Además, se evitaría que la “ajenización” se convirtiese en un método de desprotección y precarización de los trabajadores.

5. Conclusiones

El número de países que han ratificado el Convenio pone en evidencia su interés relativo y la repercusión limitada en la práctica nacional. Esto ocurre bien porque los Estados ya cuentan con una normativa muy avanzada en la materia, o bien porque su nivel de desarrollo no les permite abordar el problema.

El término “trabajo a domicilio” no refleja adecuadamente las necesidades reales que engloba hoy en día este tipo de trabajo. Aunque, aparentemente, no exista una diferencia entre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia, parecería más conveniente que el concepto marco internacional se refiriese al trabajo a distancia, como término más genérico

y clave para las nociones tanto del trabajo a domicilio como del teletrabajo. El mismo Tesoro de la OIT lo deja claro, al definir “teletrabajo” como «trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora»³².

El ámbito personal tampoco resulta adecuado, en especial al referirse claramente a los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, y dentro de los límites mencionados, cabe destacar el propósito del legislador de abarcar a «toda persona que realiza trabajo a domicilio» (art. 2), excluyendo tan solo a aquella que hace este tipo de trabajo ocasionalmente.

Para ir más allá de las disposiciones del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, o para replantear el concepto de trabajo a domicilio y su adecuación a todas las formas de trabajo a distancia, cabe la opción de recurrir a los instrumentos no vinculantes, como las directrices o las declaraciones, por analogía con la acción de la OIT en otros ámbitos³³. Dichos instrumentos podrían ofrecer orientaciones para las políticas nacionales y locales o utilizarse para mejorar diversas estructuras administrativas. Asimismo, podrían servir de herramienta útil para los nuevos (o viejos) actores, en forma de códigos de conducta o de responsabilidad social de las empresas.

6. Bibliografía

ALSTON P., *Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda*, en *EJIL*, 2005, vol. 16, n. 3, pp. 467-480

ALSTON P., *'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime*, en *EJIL*, 2004, vol. 15, n. 3, pp. 457-521

CARBY-HALL J. (ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, 2014

CARBY-HALL J., *Promoción de los derechos en el trabajo*, en *RL*, 2012, n. 15-18

³² Véase el [Tesoro de la OIT](#).

³³ Véase, entre otros ejemplos, el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, 2007, y la *Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, en su redacción de 2006, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª Reunión (Ginebra, noviembre de 1977), enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000) y 295ª (marzo de 2006) Reuniones y revisada en 2017.

- DI MARTINO V., *Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking*, ILO, 2001
- DI MARTINO V., WIRTH L., *Telework: A new way of working and living*, en *International Labour Review*, 1990, vol. 129, n. 5
- GIL Y GIL J.L., *Globalización y empleo: Propuesta de la OIT para un desarrollo sostenible*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2014, n. 11
- GIL Y GIL J.L., *The Protection of Fundamental Rights at Work: The ILO Decent Work Approach*, en J. CARBY-HALL (ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, 2014
- GIL Y GIL J.L., USHAKOVA T., *Le dialogue social sur le mode de l'OIT: consolidation et promotion du tripartisme*, en P. MARTIN (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses Université de Bordeaux, 2007
- HUUHTANEN P., *The Social Dimension of Telework: The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997
- ILO, *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 83rd Session, 1996
- ILO, *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 82nd Session, 1995
- LANGILLE B., *Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)*, en *EJIL*, 2005, vol. 16, n. 3, pp. 409-437
- MAUPAIN F., *Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights*, en *EJIL*, 2005, vol. 16, n. 3, pp. 439-465
- MCMAHON J.F., *The Legislative Techniques of the International Labour Organization*, en *British Yearbook of International Law*, 1965-1966, vol. 41, pp. 1-102
- MELLA MÉNDEZ L., *Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo*, en *Aranzadi Social*, 1998, n. 5, pp.641-666
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Consejo de Administración, 204^a Reunión, 1977
- OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo. Informe III (Parte A)*, Conferencias Internacional del Trabajo, 108^a Reunión, 2019
- OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108^a Reunión, 2019
- OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019
- OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, 2019

- OIT, *Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, 2015
- OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión, 2009
- OIT, *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, 2007
- OIT, *La Conferencia de la OIT adopta el primer Convenio sobre el trabajo a domicilio*, Comunicado de prensa, 20 junio 1996
- POLITAKIS G., *Deconstructing flexibility in international labour Conventions*, en J.C. JAVILLIER, B. GERNIGON (dirs.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Organisation International du Travail, 2004, pp. 463-496
- RODGERS G. ET AL., *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, 2009
- SERVAIS J.-M., *International Labour Law*, Wolters Kluwer, 2009
- SIERRA BENÍTEZ E.M., [La nueva regulación del trabajo a distancia](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2013, vol. 1, n. 1
- SIERRA BENÍTEZ E.M., *El contenido de la relación laboral en teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011
- TOMEI M., *El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*, Oficina Internacional del Trabajo – Documento de discusión, 1999, n. 29
- UNIÓN EUROPEA, *Trabajo a domicilio: la Comisión adopta una recomendación*, 1998
- USHAKOVA T., [El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2015, vol. 3, n. 4, pp. 74-92
- USHAKOVA T., *El teletrabajo en el Derecho de la OIT*, en *Revista de Información Laboral*, 2015, n. 9, pp. 55-75
- USHAKOVA T., *La cooperación de las organizaciones internacionales para la promoción de los estándares laborales en el contexto de la crisis: el papel de la OIT*, en *Revista de Información Laboral*, 2014, n. 4, pp. 79-106
- VAN DER HEIJDEN P., *The ILO Stumbling towards Its Centenary Anniversary*, en *International Organizations Law Review*, 2018, n. 15, pp. 203-220

Normativa

[C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 \(núm. 177\)](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo