

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

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

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), 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*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

# El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?\*

Tatsiana USHAKOVA\*\*

---

**RESUMEN:** En esta contribución, se propone indagar sobre el potencial del Convenio de la OIT (núm. 177) para afrontar los desafíos de la realidad actual del trabajo a distancia. Se analiza la adecuación del concepto convencional de “trabajo a domicilio” a las distintas formas de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, y la eficacia de la protección de esta forma de trabajo frente a los cambios que están experimentando el mundo empresarial y el mercado laboral.

A raíz de esta reflexión, se plantea qué pasos podría emprender la OIT: ¿promover la aplicación y ratificación del Convenio núm. 177? ¿Replantear su postura ante el trabajo a distancia y modificar el Convenio actual o elaborar otro convenio? ¿Optar por una evaluación de la de situación y elaborar un instrumento de *soft law*?

**Palabras clave:** Trabajo a distancia, trabajo a domicilio, teletrabajo, Convenio de la OIT (núm. 177).

**SUMARIO:** 1. El efecto transformador del trabajo a distancia desde una perspectiva dialéctica. 2. La regulación del trabajo a distancia por la OIT: elementos estáticos y dinámicos. 3. Escenarios de acción de la OIT ante los desafíos. 4. Bibliografía.

---

\* El presente estudio se ha elaborado en el marco del Proyecto de investigación “Análisis jurídico del teletrabajo en el Derecho español y comparado. El *e-work* como modelo de flexibilidad, conciliación y productividad” (DER2013-43615-R), dirigido por la Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Lourdes Mella Méndez, y se ha presentado como ponencia en la VI Edición del Congreso internacional *La gran transformación del trabajo*, celebrado en Bérghamo (Italia), los días 6 y 7 de noviembre de 2015.

\*\* Abogada, Doctora en Derecho, acreditada por la ANECA (España) como Profesora Titular de Universidad en Ciencias Sociales y Jurídicas.

## 1. El efecto transformador del trabajo a distancia desde una perspectiva dialéctica

El trabajo a distancia es uno de los signos relevantes y emblemáticos de la gran transformación del trabajo. Su efecto transformador se refleja en las particularidades de la regulación jurídica del fenómeno que, como muchos otros, puede abordarse mediante una aproximación dialéctica. Sin duda, el trabajo a distancia, como una realidad económica, exige la reglamentación jurídica y, una vez establecido el marco regulador, este actúa sobre la realidad. Al mismo tiempo, el trabajo a distancia, como producto de la liberalización económica, tiende a escaparse de la reglamentación normativa. Al menos, algunas de sus modalidades precisan de un mayor grado de flexibilidad en la regulación.

En el entorno normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el término “trabajo a distancia” no cuenta con una definición propia y remite al término “teletrabajo”, que se define como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora<sup>1</sup>. De este modo, cabe suponer que los tres términos más habituales que emplea la OIT – “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” – son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos. No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una parcela propia, que no coincide con las demás<sup>2</sup>. El “trabajo a distancia” acentúa el carácter remoto del servicio prestado, el “teletrabajo” pone de relieve el uso de las TIC, y el “trabajo a domicilio” resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador.

Precisamente, el trabajo a domicilio es el término que emplea la OIT en el Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177) y en la Recomendación correspondiente (núm. 184), instrumentos adoptados el 20 de junio de 1996. Dicha opción es cuestionable en el contexto de la mundialización (o, si quiere, globalización) de la economía actual, aunque, en última instancia, depende del contenido conceptual del término. La prueba de ello es que, hace unas décadas, el trabajo a domicilio se consideraba como un modo de producción obsoleto y, por consiguiente, destinado a desaparecer, debido a la modernización económica. Y, sin embargo, esta forma de empleo ha ido cobrando nueva vigencia, gracias a la revolución

---

<sup>1</sup> Tesouro de la OIT, disponible en <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> (visitado el 31 de julio de 2015).

<sup>2</sup> Di Martino, V., *Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking*, ILO, Geneva, 2001, p. 13; Ushakova, T, “El teletrabajo en el Derecho de la OIT”, *Información laboral*, 2015, en prensa.

tecnológica y a la misma globalización económica que implica, *inter alia*, una competencia más aguda en el mundo empresarial y, por lo tanto, empuja a la transformación o superación de las formas tradicionales de organización de la producción y del trabajo, siempre con miras a lograr una mayor eficiencia<sup>3</sup>.

Hay que tener presente que los orígenes del concepto, en su sentido actual vinculado al teletrabajo, remiten al ámbito nacional, y no precisamente jurídico. El término surgió en 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur (*University of Southern California*), bajo la dirección del físico Jack Nilles, conocido como “padre del teletrabajo”<sup>4</sup>. El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo. En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, la propuesta de Nilles permitía ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y, asimismo, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente.

Con el estudio del primer caso en los años 1973-1974, arrancó la idea de *moving the work to the workers instead of moving the workers to work*<sup>5</sup>. Acto seguido, se dieron a conocer las numerosas repercusiones de su aplicación: el impacto en la organización del trabajo y en la productividad, en los costes y beneficios, en el ahorro energético y en las políticas públicas. Visto el panorama, las empresas multinacionales de los EE.UU. y, después, de los países de Europa más adelantados, incorporaron el trabajo a distancia como una opción ante el deterioro del empleo formal tradicional. A su vez, algunos gobiernos optaron por promocionar el teletrabajo para los sectores con un alto grado de desocupación.

Suelen invocarse distintas razones para fomentar el trabajo a distancia en los países: el desarrollo de la economía local de regiones aisladas, la

---

<sup>3</sup> Tomei, M., *El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*, Documento de discusión 29, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 9.

<sup>4</sup> Véase, entre los primeros estudios de Nilles, editados en 1976 y reeditados posteriormente: Nilles, J. M. et al., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, Booksurge Publishing, United States, 2007, y Nilles, J. M., *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*, Van Nostrand Reinhold, New York, 1994.

<sup>5</sup> Se trata de la frase por la que empieza la presentación del libro de Nilles et al., *óp. cit.*, citado en la nota anterior.

disminución de los costes y el fomento del empleo, en el Reino Unido; el desarrollo regional y el fomento de la competitividad, en Francia; la reducción de costes, en Italia; el desarrollo regional y la organización del mercado laboral, en Alemania, y el fomento de la competitividad, en España<sup>6</sup>. Por lo que se refiere al futuro, hay que admitir la poca probabilidad de que desaparezcan los factores que han motivado su desarrollo: los problemas de tráfico van a seguir aumentando; el medio ambiente va a exigir una mayor atención; las empresas van a necesitar incrementar su flexibilidad y competitividad, reorganizarse y contratar a personal más cualificado, mejorar el servicio al cliente y reducir los costes fijos<sup>7</sup>. De este modo, con toda seguridad, el trabajo a distancia continuará creciendo, aunque sin llegar a sustituir completamente a la organización de trabajo tradicional.

Así las cosas, el marco social en que avanza el trabajo a distancia puede caracterizarse por los siguientes aspectos: externalidad laboral, modernización productiva y precariedad en el trabajo<sup>8</sup>. Desde esta perspectiva, exige una reglamentación jurídico-laboral.

Con anterioridad a la adopción del Convenio núm. 177 de la OIT, estaba claro que una noción común del trabajo a distancia [*teleworking* (teletrabajo), *telecommuting* (“teledesplazamiento”), *networking* (trabajo en red), *flexible working* (trabajo flexible) etc.] tenía que cubrir un abanico amplio de situaciones: desde un trabajo individual a domicilio con (o sin) el ordenador y el teléfono, hasta distintas modalidades de trabajo debidas a la descentralización de las empresas<sup>9</sup>.

En esta línea de ideas, el término ha experimentado una evolución progresiva a partir de su sentido estricto originario de trabajo a domicilio hacia un concepto inclusivo de formas de trabajo más complejas y sofisticadas. Hoy en día, el trabajo a distancia puede implicar el grado y tipo de uso de las tecnologías, la modalidad contractual, la proporción del tiempo de trabajo externalizado y la localización de la prestación laboral<sup>10</sup>. En lo que concierne a la localización, puede llevarse a cabo en las oficinas centrales, los lugares de atención al cliente, los centros satélites o en el

---

<sup>6</sup> Montiel Torres, M. F., *Cuadernos de Gestión Pública Local*, ISEL, Diputación de Málaga Málaga, 2002, p. 38.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Rubbini, N. I. *et al.*, “El teletrabajo necesita una nueva metáfora?”, Universidad Nacional de la Plata, La Plata, 2010, p. 3.

<sup>9</sup> Di Martino, V., Wirth, L., “Telework: A new way of working and living”, *International Labour Review*, Vol. 129, n. 5, 1990, p. 530; Díaz, V. L., “Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 1, n. 3, 2013, ADAPT University Press, p. 5.

<sup>10</sup> Rubbini *et al.*, *óp. cit.*, p. 4.

domicilio. El lugar de realización adquiere relevancia en muchos casos, en especial si la reglamentación nacional del trabajo a distancia depende de la proporción de este tipo de prestación y puede variar según la modalidad que lo asocia a un lugar atípico concreto: trabajo a domicilio, en telecentro, itinerante o móvil. Además, no debe confundirse con otras actividades como, por ejemplo, *telemarketing*, *teleservicios* o *televenta*, que también se caracterizan por el uso de las TIC, pero en las sedes empresariales, y con la prestación que se ejecuta con respecto al cliente y no al empresario<sup>11</sup>.

En su sentido más amplio, el trabajo a distancia puede realizarse *on-line* u *off-line*; organizarse de manera individual o colectiva; constituir una parte o la totalidad de la tarea o del tiempo de ocupación, e implicar empleo por cuenta propia o ajena<sup>12</sup>.

## 2. La regulación del trabajo a distancia por la OIT: elementos estáticos y dinámicos

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 amplio. Desde este punto de vista, incluye elementos inmutables y elementos que permiten una interpretación dinámica, aplicable a la realidad cambiante del trabajo a distancia.

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

- en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- 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 judiciales<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Sierra Benítez, E. M., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 1, n. 1, 2013, ADAPT University Press, p. 17.

<sup>12</sup> Di Martino, Wirth, *óp. cit.*, p. 530.

<sup>13</sup> Art. 1 (a) del C117.

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 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”.

No obstante, y en relación con el teletrabajo, hay que reconocer que, aunque el trabajo a domicilio puede incluir esta modalidad de trabajo, existen rasgos que los distinguen. El teletrabajo supone la conexión entre el empleador y el trabajador mediante las TIC. Así, pese a su pretensión inclusiva (y no exclusiva), al concepto convencional puede reprochársele un enfoque restrictivo del lugar de trabajo, esto es, la omisión de tales modalidades de organización y realización de trabajo a distancia más modernas como el “trabajo móvil” o los “servicios de atención al público deslocalizados”<sup>14</sup>.

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 este punto, cabe señalar que algunas modalidades de trabajo a distancia, como es el teletrabajo, implican un creciente grado de flexibilidad, y dificultan la determinación de la relación de trabajo o la descartan directamente. Esto se debe a la flexibilización del grado de

---

<sup>14</sup> UE, *Trabajo a domicilio: la Comisión adopta una recomendación*, (Bruselas, 1998), IP/98/469, de 27 de mayo de 1998.



control del empleador sobre el trabajador, indicador más común en la legislación laboral nacional para determinar la existencia de tal relación. Otro factor es la polivalencia ocupacional. Un trabajador puede realizar tareas propias de un asalariado en algunas temporadas o etapas y “teletrabajar” de manera autónoma en otras, mientras que el contenido de su actividad no varía sustancialmente. Asimismo, cabe el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, ya que, en general, se trata de contratos no indefinidos.

Las actividades vinculadas a las TIC plantean un problema particular, debido al mayor grado de formación e iniciativa<sup>15</sup>. Como es sabido, el trabajo intelectual, por su naturaleza, exige una cierta autonomía del trabajador para tomar decisiones, organizar su tiempo y usar los recursos. En algún caso, esto puede favorecer al trabajador, al permitirle negociar unas condiciones de trabajo más cómodas y una remuneración más alta, puesto que una relación “atípica” no siempre significa “precariedad”. No obstante, la ambigüedad también permite al “empleador” imponer unos arreglos contractuales con miras a evitar cualquier presunción de la dependencia y evadir sus obligaciones fiscales y laborales<sup>16</sup>. En ocasiones, el empresario condiciona la oportunidad de obtener un trabajo a la inscripción previa en el registro de trabajadores autónomos<sup>17</sup>.

Representan un ejemplo ilustrativo, al respecto, las Observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) en relación con Países Bajos que ratificaron el Convenio núm. 177 en 2002. En sus Observaciones, la Comisión toma nota de los comentarios realizados por la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) de que “mientras que los trabajadores con niveles más altos de educación que realizan teletrabajo pueden estar bien protegidos por contratos de trabajo, los trabajadores que realizan trabajos poco calificados a menudo no disfrutan de dicha protección ya que son contratados en base a contratos por tarea y son remunerados por pieza o en base a los resultados”<sup>18</sup>.

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, ya que admite cierta

---

<sup>15</sup> Tomei, *óp. cit.*, p. 4.

<sup>16</sup> Tomei, *óp. cit.*, p. 5.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> OIT, Observaciones de la CEACR, adoptados en 2009, la Conferencia Internacional de Trabajo en su 99ª reunión, 2010, disponibles en: <http://www.ilo.org>.

“autonomía” en la realización del trabajo a domicilio. La flexibilidad encuentra su expresión 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 trabajo<sup>19</sup>. La reflexión al respecto a partir del Convenio núm. 177, de 1996, nos sitúa en un período anterior a la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y muy anterior a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Esta última reafirma el valor de la primera y señala que los Estados miembros de la OIT reconocen, en el cumplimiento del

---

<sup>19</sup> Véase el debate doctrinal sostenido entre Philip Alston y Francis Maupain y continuado por muchos otros autores, en particular, en: Alston, Ph., “‘Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, *EJIL*, Vol. 15, n. 3, 2004, pp. 457-521, y “Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda”, *EJIL*, Vol. 16, n. 3, 2005, pp. 467-480; Langille, B., “Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)”, *EJIL*, v. 16, n. 3, 2005, pp. 409-437; Maupain, F., “Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers’ Rights”, *EJIL*, Vol. 16, n. 3, 2005, pp. 439-465; Rodgers, G. et al., *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2009, p. 253; Gil y Gil, J. L., “Globalización y empleo: Propuesta de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 11, 2014, pp. 44 y ss. y “The Protection of Fundamental Rights at Work: The ILO Decent Work Approach”, in Carby-Hall, J. (Ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014, pp. 208-210, y 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”, *Información Laboral*, n. 4, 2014, p. 98.

mandato de la Organización, la importancia y el significado especial de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación<sup>20</sup>.

En la línea marcada para la acción normativa de la OIT, la igualdad de trato se potencia en cuanto a los derechos fundamentales resaltados en los convenios fundamentales aunque, insistimos, antes de la adopción de la Declaración de 1998. El único derecho fundamental que no se explicita en el listado es el correspondiente a la prohibición del trabajo forzoso. De los ocho 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:

- a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) a la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación
- d) la igualdad en materia de remuneración;
- g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

En la misma línea, se confirma que existen otros derechos que podrían, con razón, considerarse como fundamentales, y que aparecen en la lista de los ámbitos prioritarios de la igualdad del Convenio núm. 177. Así, en su momento, se criticó la elección “aleatoria” de los derechos fundamentales de la Declaración de 1998, por no incluir derechos o estándares mínimos como la salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, el salario mínimo, el tiempo de descanso mínimo, el derecho a la pensión o la protección de la maternidad<sup>21</sup>. O, por el contrario, se resaltó su papel para la realización de otros derechos, incluidos los de protección social. Asimismo, en el Convenio núm. 177 figuran algunos de ellos, en especial:

- c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- e) la protección por los regímenes legales de seguridad social;

---

<sup>20</sup> Los cuatro derechos fundamentales citados quedan expresados y protegidos 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), y sobre igualdad de remuneración, de 1951 (núm. 100).

<sup>21</sup> Alston, *óp. cit.*, 2004, p. 486. Sobre la importancia y el desarrollo de los derechos mencionados, véase, entre otros, Servais, J.-M., *International Labour Law*, 2nd ed., Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2009; Carby-Hall, J., “Promoción de los derechos en el trabajo”, *RL*, n. 15-18, 2012, pp. 171-176.

- f) el acceso a la formación;
- h) la protección de la maternidad.

La mención de estos ámbitos de igualdad “complementarios” a los derechos fundamentales, todavía no definidos como tales, 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<sup>22</sup>.

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 trabajadores<sup>23</sup>. 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

---

<sup>22</sup> A modo de ejemplo, cabe volver de nuevo sobre los comentarios de la FNV para la CEACR: “...[A]unque exista un contrato de trabajo, muchos trabajadores a domicilio no cumplen los criterios para estar cubiertos por el seguro de enfermedad, discapacidad o desempleo (a saber, trabajar al menos dos días a la semana, tener un contrato de al menos 30 días e ingresos que representen al menos el 40 por ciento del salario mínimo), mientras que muchos convenios colectivos excluyen específicamente a los trabajadores a domicilio de su ámbito de aplicación. La FNV considera que el número de teletrabajadores y trabajadores a domicilio está aumentando, y que debido a estos cambios que se han producido en el mercado de trabajo se necesita una política específica sobre teletrabajo y trabajo a domicilio, especialmente para proteger a los trabajadores a domicilio poco calificados”. OIT, Observaciones de la CEACR, adoptados en 2009, la Conferencia Internacional de Trabajo en su 99ª reunión, 2010, disponibles en: <http://www.ilo.org>. Véase, al respecto, la reciente Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204), de 12 de junio de 2015.

<sup>23</sup> Gil y Gil, J. L., Ushakova, T., “Le dialogue social sur le mode de l’OIT: consolidation et promotion du tripartisme”, en Martín, Ph. (Dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses Université de Bordeaux, Bordeaux, 2007, pp. 97-130.

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 puede ser una elección voluntaria y un medio de conciliación de la vida laboral y familiar<sup>24</sup>. 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 decente<sup>25</sup>. 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 asistencia<sup>26</sup>. 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 familia<sup>27</sup>.

En relación con los niños, se refuerza el objetivo de erradicar el trabajo infantil, resaltado en los dos convenios fundamentales<sup>28</sup>, 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

---

<sup>24</sup> Mella Méndez, L., “Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo”, *Aranzadi Social*, n. 5, 1998, pp. 641-666.

<sup>25</sup> OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, Ofical Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, p. 135; Servais, *óp. cit.*, pp. 236-237.

<sup>26</sup> La Recomendación de la Comisión, de 27 de mayo de 1998, relativa a la ratificación del Convenio núm. 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, de 20 de junio de 1996, [notificada con el número C (1998) 764], DO L 165/32, de 10 de junio de 1998; OIT, *La Conferencia de la OIT adopta el primer Convenio sobre el trabajo a domicilio*, Comunicado de prensa, de 20 de junio de 1996, Ginebra, 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 por ciento).

<sup>27</sup> Tomei, *óp. cit.*, p. 6.

<sup>28</sup> 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, Comunicado de prensa, 1996. En este comunicado, la OIT apuntaba que el trabajo infantil solía emplearse con frecuencia en forma de trabajo a domicilio.

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 sobre las condiciones de empleo específicas<sup>29</sup>, y el deber correspondiente del empresario para con el trabajador a domicilio y la autoridad nacional competente<sup>30</sup>; las horas de trabajo, los períodos de descanso y licencias comparables con los derechos similares de otros trabajadores<sup>31</sup>; la protección en los casos de terminación de la relación de trabajo<sup>32</sup>, y el derecho a disponer de un mecanismo de solución de conflictos asegurado por la autoridad competente<sup>33</sup>.

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.

Sin embargo, por todo lo expuesto, el trabajo a distancia representa un panorama de actividades que comprende desde las modalidades de trabajo manual y no cualificado hasta las que exigen estudios superiores y una preparación altamente cualificada. Además, sin ser un sector determinado por sí solo, ni estar cubierto por una protección específica, el trabajo a distancia se extiende a todos los sectores, donde puede protegerse o no en el marco de cada una de las actividades. Su carácter “transversal” dificulta la reglamentación adecuada en un ámbito sectorial concreto.

---

<sup>29</sup> Capítulo II, párr. 5 de la Recomendación.

<sup>30</sup> Capítulos II, III; XII y XIII.

<sup>31</sup> Capítulo VIII.

<sup>32</sup> Capítulo X.

<sup>33</sup> Capítulo XI.

### 3. Escenarios de acción de la OIT ante los desafíos

El concepto de trabajo a distancia que encuentra su expresión en el Convenio núm. 177 no está generalmente reconocido y aceptado<sup>34</sup>. De alguna manera, el grado de aceptación del Convenio sirve de indicio de su utilidad y eficacia. El instrumento se adoptó en 1996 y entró en vigor en 2000. Para la entrada en vigor de un tratado internacional, no es un período particularmente largo. No obstante, es algo prolongado, teniendo en cuenta el carácter flexible propio de los convenios de la OIT y, en particular, la exigencia de tan solo dos instrumentos de ratificación. Por ahora, lo han ratificado solo diez Estados<sup>35</sup>, entre ellos cinco Estados miembros de la Unión Europea y Argentina como único representante del continente americano<sup>36</sup>. Esto significa que muchos países todavía desconocen la regulación internacional útil para regular el trabajo a distancia o, por el contrario, cuentan con una legislación nacional mucho más detallada y avanzada.

En cuanto a la OIT, su proceso legislativo único incluye a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empresarios de los Estados prácticamente del mundo entero. Las normas producto de este proceso aspiran a la universalidad y la flexibilidad, ya que, de entrada, deben tomar en consideración diferentes bagajes culturales e históricos, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo de los países, para que sea posible trasladarlas a la legislación y la práctica nacionales<sup>37</sup>. Como se ha resaltado en el capítulo anterior, el Convenio núm. 177 también posee un potencial suficiente para adaptarse a las características de distintos Estados.

Así, la primera opción de la OIT frente a los desafíos actuales es promover la ratificación del Convenio núm. 177 y persuadir a los Estados

---

<sup>34</sup> Di Martino, *op. cit.*, p. 107; Huuhtanen, P., *The Social Dimension of Telework: The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union*, Consolidated Report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997, WP/97/29/EN, p.7.; Sierra Benítez, E. M., *El contenido de la relación laboral en teletrabajo*, Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, p. 375.

<sup>35</sup> El Convenio núm. 177 entró en vigor el 22 de abril de 2000. En la fecha de 1 de agosto de 2015, lo han ratificado diez Estados: Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia, Países Bajos y Tayikistán. Véase el texto y el estado de ratificaciones en: <http://www.ilo.org>.

<sup>36</sup> Véase, como prueba de la implicación y compromiso de Argentina con el Convenio núm. 177, el *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, 1ª ed., Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, Buenos Aires, 2011.

<sup>37</sup> OIT, *Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, Edición revisada, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014, p. 19.

a explorar las posibilidades convencionales para regular el trabajo a distancia en sus distintas manifestaciones. Valga recordar que, aunque el título del Convenio hace referencia al trabajo a domicilio, su contenido no resulta incompatible con otras modalidades de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo. Como demuestra el diálogo mantenido entre Argentina y la CEACR sobre la aplicación del Convenio por este país, las disposiciones convencionales permitían reforzar y perfeccionar la protección de los trabajadores a distancia tanto en el marco de la Ley núm. 12713 de 1941 sobre el Trabajo a Domicilio, como de un nuevo proyecto legislativo sobre el Teletrabajo<sup>38</sup>.

La promoción de la ratificación del Convenio núm. 177 no descarta la posibilidad de su revisión y actualización, tal y como está previsto en el art. 16. En virtud de este artículo, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo puede considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) la cuestión de la revisión total o parcial del Convenio. De hecho, en 1995, el Consejo de Administración comenzó la revisión de todas las normas de la OIT adoptadas antes de 1985, salvo los convenios fundamentales y de gobernanza<sup>39</sup>. Este proceso continúa actualmente. Como consecuencia, de los 189 convenios, 82, incluidos los adoptados después, como es el caso del Convenio núm. 177, se designaron como “actualizados”<sup>40</sup>. De los 107 restantes, 23 están en situación provisoria, tres son objeto de una solicitud de información, 22 están pendientes de revisión, uno no ha sido objeto de conclusiones y dos están relacionados con los artículos finales; los demás convenios (56) han sido retirados o dejados de lado<sup>41</sup>.

Además, una de las últimas enmiendas a la Constitución de la OIT, promovida por la CIT, tiene por objeto permitir la derogación de un convenio en vigor, pero reconocido como obsoleto, si dos tercios de los delegados votaran a favor de dicha enmienda. En este supuesto, otra opción más radical y menos realista es la adopción de un convenio nuevo en la materia. Sin embargo, si el Convenio actual carece de una acogida

---

<sup>38</sup> Véase las Solicitudes directas, de 2009 y 2014, formuladas por la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 177 por Argentina, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª y 104ª reuniones, publicadas, respectivamente, en 2010 y 2015, y disponibles en: <http://www.ilo.org>.

<sup>39</sup> OIT, 2014, p. 20.

<sup>40</sup> El Convenio núm. 177 ostenta el estatus de instrumento técnico actualizado. Para una información más detallada, véase el “Prefacio”, en OIT, *Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, p. 14.

<sup>41</sup> *Ibid.*



suficientemente representativa, ni siquiera por los países desarrollados, un instrumento nuevo tampoco tendría, con toda probabilidad, un mayor éxito. Es más, para la adopción de una nueva norma, se precisan dos tercios de los votos de los representantes tripartitos en la CIT<sup>42</sup>. La OIT ya cuenta con un cuerpo normativo bastante completo, elaborado a lo largo de casi un siglo de historia. En la etapa actual, aunque pueda resultar paradójica y pesimista la observación, no sería posible llegar al acuerdo, si se plantease la adopción de unas normas de la OIT ya establecidas, por ejemplo, los convenios en materia de terminación de la relación laboral o de protección de la maternidad, campos que, entre muchos otros, han sufrido y están sufriendo la regresión en las legislaciones de algunos países, debido a la reciente crisis financiera y económica.

Con todo, queda el recurso al *soft law*, muy frecuente en los últimos años. La Recomendación núm. 184 podría servir de punto de partida al respecto. No obstante, sus disposiciones están estrechamente relacionadas con el planteamiento del Convenio núm. 177.

A nuestro parecer, existen varios aspectos que dificultan la aplicación efectiva del Convenio<sup>43</sup>. 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 a la “máquina de hilar”. 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 prescindan de las TIC. En efecto, se aparta del aspecto “tecnológico” y se centra en el aspecto “organizativo”. 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 definir tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo, como

---

<sup>42</sup> En primer lugar, el Consejo de Administración acuerda poner un tema en el orden del día de una futura CIT. La Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe que analiza la legislación y la práctica de los Estados Miembros respecto del asunto de que se trata. Este informe se envía a los Estados Miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto, y se discute en la CIT. Posteriormente, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento sobre el que también pueden formularse comentarios. Dicho proyecto se somete a discusión en la siguiente Conferencia, si se considera necesario se enmienda, y se propone para su adopción. Esta “doble discusión” brinda a los participantes en la Conferencia el tiempo suficiente para analizar el proyecto de instrumento y formular comentarios sobre el mismo. Para la adopción de una norma, se requiere una mayoría de dos tercios de los votos. Véase OIT, 2014, p. 17.

<sup>43</sup> Véase las conclusiones en Ushakova, *óp. cit.*, 2015.

consta en el Tesoro de la OIT.

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 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, los trabajadores con un cierto grado de dependencia. Por lo tanto, excluye a los trabajadores autónomos independientes. 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 a la modalidad del trabajo a distancia. Además, se evitaría que la “ajenización” se convirtiese en un método de desprotección y precarización de los trabajadores.

En conclusión, para ir más allá de las normas del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, o para replantear el concepto de trabajo a distancia, cabe recurrir a los instrumentos no vinculantes, como las directrices o las declaraciones, por analogía con la acción de la OIT en otros ámbitos<sup>44</sup>. Dichos instrumentos pueden ofrecer orientaciones para

---

<sup>44</sup> 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*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 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

las políticas nacionales y locales o utilizarse para mejorar diversas estructuras administrativas. Asimismo, pueden servir de herramienta útil para los nuevos (o viejos) actores en forma de los códigos de conducta o la responsabilidad social de las empresas.

#### 4. Bibliografía

- Alston, Ph., “‘Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, *EJIL*, v. 15, n. 3, 2004.
- Alston, Ph., “Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda”, *EJIL*, v. 16, n. 3, 2005.
- Carby-Hall, J., “Promoción de los derechos en el trabajo”, *RL*, n. 15-18, 2012.
- Carby-Hall, J. (Ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014.
- Díaz, V.L., “Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 1, n. 3, 2013, ADAPT University Press.
- Gil y Gil, J.L. y Ushakova, T., “Le dialogue social sur le mode de l’OIT: consolidation et promotion du tripartisme”, en Martin, Ph. (Dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses Université de Bordeaux, Bordeaux, 2007.
- Gil y Gil, J.L., “Globalización y empleo: Propuesta de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 11, 2014.
- Gil y Gil, J.L., “The Protection of Fundamental Rights at Work: The ILO Decent Work Approach”, en Carby-Hall, J. (Ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014.
- Huhtanen, P., *The Social Dimension of Telework: The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union*, Consolidated Report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997, WP/97/29/EN.
- Di Martino, V. y Wirth, L., “Telework: A new way of working and living”, *International Labour Review*, v. 129, n. 5, 1990.
- Di Martino, V., *Promoting Decent Work. The High Road to Teleworking*, ILO, Geneva, 2001.

---

204.<sup>a</sup> reunión (Ginebra, noviembre de 1977), y enmendada en sus 279.<sup>a</sup> (noviembre de 2000) y 295.<sup>a</sup> (marzo de 2006) reuniones.

- Langille, B., “Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)”, *EJIL*, Vol. 16, n° 3, 2005.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, *Manual de buenas práctica en teletrabajo*, 1ª ed., Oficina Internacional del Trabajo, , Buenos Aires, 2011.
- Maupain, F., “Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers’ Rights”, *EJIL*, v. 16, n. 3, 2005.
- Mella Méndez, L., “Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo”, *Aranzadi Social*, n. 5, 1998.
- Montiel Torres, M.F., *Cuadernos de Gestión Pública Local*, ISEL, Diputación de Málaga, Málaga, 2002.
- Nilles, J.M., *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*, Van Nostrand Reinhold, New York, 1994.
- Nilles, J.M. et al., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, Booksurge Publishing, United States, 2007.
- OIT, *La Conferencia de la OIT adopta el primer Convenio sobre el trabajo a domicilio*, Comunicado de prensa, de 20 de junio de 1996, Ginebra, 1996.
- OIT, *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.
- OIT, *Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, Edición revisada, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014.
- OIT *Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.
- Rodgers, G. et al., *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2009.
- Rubbini, N. I. et al., “El teletrabajo necesita una nueva metáfora?”, Universidad Nacional de la Plata, La Plata, 2010.
- Servais, J.-M., *International Labour Law*, 2nd. ed., Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2009.
- Sierra Benítez, E.M., *El contenido de la relación laboral en teletrabajo*, Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011.
- Sierra Benítez, E.M., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 1, n. 1, 2013, ADAPT University Press.

- Tomei, M., *El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*, Documento de discusión 29, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.
- UE, *Trabajo a domicilio: la Comisión adopta una recomendación*, Bruselas, 1998, IP/98/469, de 27 de mayo de 1998.
- 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”, *Información Laboral*, n. 4, 2014.
- Ushakova, T., “El teletrabajo en el Derecho de la OIT”, *Información laboral*, 2015, en prensa.

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*