

3 La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio*)

The International Labour Organization and remote work: Spain's ratification of Convention nº 177 on home work

NURIA P. GARCÍA PIÑEIRO

Prof. Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCM

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 255

Sumario:

- I. Marco conceptual: trabajo a distancia vs. trabajo a domicilio
- II. El Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio
 1. La adopción del Convenio en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996
 2. La entrada en vigor del Convenio
 3. Los objetivos y el carácter promocional del Convenio
 4. El ámbito de aplicación del Convenio: notas características del trabajo a domicilio
 5. El contenido del Convenio y la Recomendación
 - 5.1. Derechos de los trabajadores a domicilio
 - 5.2. Fiscalización y control del trabajo a domicilio
- III. La labor de información de la OIT sobre el trabajo a domicilio: estudios, informes y guías prácticas
- IV. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y el Convenio sobre trabajo a domicilio
- V. La incorporación al derecho español del Convenio sobre trabajo a domicilio
 1. Los debates previos sobre la ratificación del Convenio
 2. La adhesión de España al Convenio
- VI. Bibliografía citada

RESUMEN: El artículo aborda la ratificación por España del Convenio núm. 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio, y para ello se ofrece en primer lugar una delimitación conceptual entre el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio, abogándose por ampliar el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177 al trabajo a distancia. A continuación se ofrece un análisis exhaustivo del Convenio, desde su adopción en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996 y su entrada en vigor, hasta los objetivos y carácter promocional, el ámbito de aplicación y el contenido del Convenio y de la Recomendación núm. 198 sobre trabajo a domicilio. Para ello se ofrece un estudio detallado de los derechos de los trabajadores a domicilio, y de las medidas de fiscalización y control del trabajo a domicilio. Además, el artículo se adentra en los estudios, informes y guías prácticas publicados por la OIT sobre trabajo a domicilio y teletrabajo. También se aborda el análisis conjunto del Convenio sobre trabajo a domicilio y de la Ley de trabajo a distancia aprobada hace un año en España, poniéndose de manifiesto el paralelismo existente entre la ley española de 2021 y el Convenio de la OIT. Por último, el artículo estudia el proceso de incorporación del Convenio al derecho español, detallándose el proceso de ratificación (adhesión), y las implicaciones que tendrá para el estado español.

ABSTRACT: The article examines with Spain's ratification of ILO Convention n° 177 on home work, and first offers a conceptual delimitation between distance work and home work, arguing for extending the scope of application of Convention n° 177 to distance work. This is followed by a comprehensive analysis of the Convention, from its adoption at the 1996 International Labour Conference and its entry into force, to the objectives and promotional nature, scope and content of the Convention and of Recommendation n° 198 on home work. This is followed by a detailed study of the rights of homeworkers, and of measures for the control and monitoring of home work. In addition, the article reviews the studies, reports and practical guides published by the ILO on home work and telework. It also discusses the joint analysis of the Home Work Convention and the Distance Work Law passed a year ago in Spain, highlighting the parallels between the Spanish law of 2021 and the ILO Convention. Finally, the article studies the process of incorporation of the Convention into Spanish law, detailing the process of ratification (adhesion), and the implications it will have for the Spanish state.

PALABRAS CLAVE: Organización Internacional del Trabajo - Convenio sobre trabajo a domicilio, 1996 (n° 177) - Ratificación - Adhesión - España - Trabajo a domicilio - Teletrabajo - Trabajo a distancia

KEYWORDS: International Labour Organization - Home Work Convention, 1996 (n° 177) - Ratification - Adhesion - Spain - Home work - Telework - Remote work

Fecha recepción original: 3 de Julio de 2022

Fecha aceptación: 4 de Julio de 2022

I. MARCO CONCEPTUAL: TRABAJO A DISTANCIA VS. TRABAJO A DOMICILIO

La globalización, los avances tecnológicos, y en los últimos años la pandemia mundial generada por el COVID-19 han conllevado nuevas formas de organización del trabajo, incluido el impulso del trabajo a distancia o a domicilio, y en especial del teletrabajo. Según estimaciones de la OIT se calcula que aproximadamente uno de cada seis trabajadores a nivel mundial puede pasar al trabajo a domicilio, y poco más de una de cada cuatro en los países avanzados.

La Organización Internacional del Trabajo no cuenta con una definición propia del término trabajo a distancia, limitándose el diccionario de la OIT a consagrar los términos “teletrabajo” y trabajo a domicilio (“trabajar en casa”). Al efecto, se define el trabajo a domicilio como el “trabajo realizado por una persona en su domicilio o en otros locales de su elección, distintos del lugar de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración y que da como resultado un producto o servicio especificado por el empleador, independientemente de quién proporcione el equipos, materiales u otros insumos utilizados”¹). Y, el teletrabajo, “trabajar a distancia (incluido el trabajo desde casa) empleando instalaciones de telecomunicaciones y/o computadoras”²).

A diferencia de la regulación española prevista en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia³), en la normativa internacional del trabajo no existe una referencia terminológica expresa al trabajo a distancia ni al teletrabajo, reposando la regulación de la materia en el Convenio núm. 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio, y en

la Recomendación núm. 184 del mismo nombre. El trabajo a domicilio es una especie del género más amplio trabajo a distancia, y así se desprende del propio artículo 1 del Convenio núm. 177 al disponer que trabajo a domicilio incluye tanto el trabajo realizado en el domicilio como el trabajo realizado en otros locales que escoja el trabajador “distintos de los locales de trabajo del empleador”.

Además, el trabajo a domicilio no es una figura unitaria, y el instrumento normativo de la OIT sobre “trabajo a domicilio” es adecuado para albergar las distintas formas de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo. Así lo reconoce recientemente la OIT al incluir dentro del trabajo a domicilio desde el trabajo industrial, al teletrabajo y al trabajo en plataformas digitales basado en el domicilio⁴). Sobre la transformación del trabajo clásico a domicilio en el teletrabajo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en 2011 incluyó el teletrabajo dentro del trabajo a domicilio, pero sin descartar/o dejar a un lado las formas clásicas de trabajo a domicilio. Así, en la solicitud directa del CEACR relativa a Irlanda, que había ratificado el convenio en 1999, la Comisión señala que “si bien los teletrabajadores pueden encontrarse en el extremo profesional de la escala, en su gran mayoría son empleados asalariados cualificados de nivel terciario, todavía existen formas más tradicionales de trabajo a domicilio que implican trabajos mal pagados y ocasionales y malas condiciones de trabajo al borde de la economía subterránea, y deben seguir siendo objeto de la atención del Gobierno”⁵).

La primera referencia expresa al teletrabajo en el ordenamiento español se encuentra en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, al considerarlo “una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”. El preámbulo de la citada norma definía el teletrabajo como el trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. El trabajo a distancia se regula recientemente en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que adapta al tiempo presente la tradicional figura del trabajo a domicilio⁶). Dicho en otras palabras, el trabajo a domicilio se engloba en lo que hoy se denomina trabajo a distancia⁷), y adopta numerosas formas, trabajo artesanal, industrial, teletrabajo, trabajo en plataformas, hasta trabajo de mano de obra intensiva. Además este tipo de trabajo se utiliza en sectores muy distintos, desde los más clásicos (textil o industrial) hasta los más digitalizados, a través del teletrabajo y del trabajo en plataformas. También es importante en las cadenas de suministro y en los niveles más bajos de las cadenas de subcontratación⁸). El marco conceptual previsto en la nueva Ley de trabajo a distancia incluye el trabajo a domicilio y el teletrabajo dentro del concepto de trabajo a distancia, equiparando todas las instituciones a los efectos de su régimen jurídico⁹).

En la actualidad no cabe ninguna duda de que el ámbito de aplicación del Convenio núm. 177 quedaría mejor referenciado con el término trabajo a distancia que con el de trabajo a domicilio¹⁰).

II. EL CONVENIO NÚM. 177 SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

1. LA ADOPCIÓN DEL CONVENIO EN LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 1996

La Conferencia Internacional del Trabajo mostró de forma reiterada su interés por regular el trabajo a domicilio a partir de 1984. Así, ese año la Conferencia pidió a la OIT que adoptara medidas para regular la situación especial de los trabajadores a domicilio. En 1985, la Conferencia invitó al Consejo de Administración a que considerara como posible nuevo punto en las actividades normativas el trabajo a domicilio. En 1988, la Conferencia pidió a la OIT que pusiera en marcha programas para los trabajadores a domicilio. En 1990 se celebró una reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio, y muchos de los expertos estimaron conveniente contar con orientaciones internacionales. Hubo que esperar casi 10 años para que el Consejo de Administración de la OIT incluyera en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1993 la situación de los trabajadores a domicilio¹¹), y finalmente la 83.^a Conferencia adoptó el Convenio y la Recomendación el 20 de junio de 1996.

De conformidad con lo recogida en las actas de la Conferencia, el Convenio tiene por objeto establecer la igualdad de condiciones entre los trabajadores a domicilio y el resto de trabajadores por cuenta ajena, mejorar la productividad y proteger a los empresarios de la competencia desleal. El Convenio, en el momento de su adopción, no contó con el apoyo de los empleadores y de algunos gobiernos, que entendían que la naturaleza diversa del trabajo a domicilio y sus formas nuevas eran un obstáculo para la reglamentación¹²).

2. LA ENTRADA EN VIGOR DEL CONVENIO

El convenio entró en vigor el 22 de abril de 2000, casi cuatro años después de su aprobación, y sólo ha sido ratificado por 13 países. El primer país que ratificó el convenio fue Finlandia el 17 de junio de 1998, y el segundo,

Irlanda el 22 de abril de 1999. La entrada en vigor depende de esta segunda ratificación, ya que de conformidad con lo dispuesto en el art. 12 del Convenio, el Convenio entra en vigor a los doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General, lo que se produjo el 22 de abril de 2000. El Convenio fue ratificado posteriormente por Albania el 24 julio 2002, Países Bajos el 31 octubre 2002, Argentina el 31 julio 2006, Bulgaria el 17 julio 2009, Bosnia y Herzegovina el 18 enero 2010, Tayikistán el 29 mayo 2012, Bélgica el 2 y Macedonia del Norte el 3 de octubre de 2012. Las ratificaciones más recientes son las de Eslovenia, el 14 de abril de 2021, y Antigua y Barbuda, el 28 de julio de 2021¹³). España ha sido el último país en ratificarlo, el 25 de mayo de 2022, y el Convenio entrará en vigor el 25 de mayo de 2023, tal y como se verá más adelante.

La normativa de la OIT sobre trabajo a distancia no ha tenido una gran proyección desde una perspectiva global. El interés de la OIT por la regulación del trabajo a domicilio no ha tenido la aceptación deseable, tal y como se desprende del escaso número de ratificaciones. Pese a la consideración en 2015 del Convenio núm. 177 como un instrumento técnico actualizado¹⁴), el convenio ha sido ratificado veinte años después de su aprobación por tan sólo trece países, lo que es un indicio claro de su baja aceptación y eficacia.

Debido al escaso número de países que han ratificado el Convenio de trabajo a domicilio la OIT se enfrenta al reto de promover la ratificación del mismo, o de persuadir a los Estados miembros de explorar nuevas posibilidades para regular el trabajo a distancia en sus distintas manifestaciones. La promoción de la ratificación del Convenio no debería descartar la posibilidad de revisión y actualización del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 16 del propio Convenio.

La baja tasa de ratificación de los países de la UE contrasta con el interés mostrado por la Comisión Europea en la Recomendación de mayo de 1998 en la que se solicitaba a los Estados miembros que ratifiquen el convenio sobre trabajo a domicilio de la OIT, y que en el plazo de 18 meses informen a la Comisión de las medidas adoptadas. En esa fecha, los Estados miembros, con la excepción de Alemania y Reino Unido, se comprometieron a adoptar y poner en práctica una política en materia de trabajo a domicilio siguiendo los objetivos marcados por la normativa de la OIT, mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, y promover la igualdad de trato con los demás trabajadores¹⁵).

3. LOS OBJETIVOS Y EL CARÁCTER PROMOCIONAL DEL CONVENIO

El Convenio y la Recomendación pretenden asegurar a los trabajadores a domicilio la aplicación de los derechos laborales generales, y regular su especialidad de una manera sistemática. El preámbulo del Convenio sobre el trabajo a domicilio parte de la premisa de que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio, pero que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de estos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, y a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio.

La finalidad principal del Convenio es igualar la protección de los trabajadores a domicilio con la protección de la que gozan los otros trabajadores. Para conseguir la citada finalidad el Convenio se propone dos grandes objetivos. El primero, que todo miembro que ratifique el convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio¹⁶). Al respecto, es importante reseñar que el Convenio señala que dicha política deberá acordarse en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores o empresarios.

El segundo, que la política nacional de los Estados miembros promuevan, en la medida de lo posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados (teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa). El Convenio se limita a señalar una serie de derechos en las que debe fomentarse de manera especial la igualdad de trato. En el ámbito de las relaciones colectivas, debe fomentarse la igualdad de trato en el derecho laboral básico a la libertad sindical. En el ámbito de la relación individual de trabajo, el convenio se propone fomentar la igualdad de trato del trabajador a domicilio respecto de los restantes trabajadores, respecto a la no discriminación en el empleo y en la ocupación, la seguridad y salud en el trabajo, la remuneración, la formación, la edad mínima de acceso al empleo, la seguridad social y la maternidad¹⁷).

El Informe del CEARC, anteriormente citado, incide en que el Convenio n.º 177 del trabajo a domicilio es un convenio promocional, ya que uno de sus objetivos principales es que los estados que lo ratifiquen adopten, apliquen y revisen

de forma periódica una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de estos trabajadores, tras la consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas¹⁸). Sobre este particular, el epígrafe 3.º de la Recomendación añade que “todo miembro debería ... designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domicilio”. Y que en la medida de lo posible, al definirse y aplicarse la política nacional debería recurrirse a órganos tripartitos o a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Por último, la Recomendación aconseja recopilar y mantener actualizadas informaciones precisas acerca de la extensión y las características del trabajo a domicilio, que sirvan de base a la política nacional en materia de trabajo a domicilio. La Recomendación también sugiere que estas informaciones deberían publicarse y ponerse a disposición del público.

Sobre la política nacional sobre trabajo a domicilio es importante hacer notar que la OIT ha precisado que no tiene porque ser una política sectorial independiente, y puede formar parte de la política de empleo general siempre y cuando esté destinada de forma expresa a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio¹⁹). Además, tal y como dispone el Convenio, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, los convenios colectivos, o los laudos arbitrales²⁰).

El carácter promocional del Convenio se desprende también de la Recomendación sobre trabajo a domicilio, ya que sugiere que todo miembro –en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores– debería promover y apoyar programas relativos al trabajo a domicilio a los que deberían tener acceso los trabajadores de las zonas rurales, y que deberían incluir programas específicos para erradicar el trabajo infantil²¹). Al respecto se alude a programas para los propios trabajadores a domicilio que les informen de sus derechos, que les proporcionen una formación que les permita mejorar su grado de calificación y su productividad, que le ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias, y programas que mejoren la seguridad y salud facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad.

Además de programas relativos a promover los derechos de los trabajadores a domicilio, la Recomendación sugiere a los estados miembros que promuevan y apoyen programas que faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento, que faciliten el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños, y que contribuyan al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida. El carácter promocional de la Recomendación se desprende también de la alusión a los programas que contribuyan a concienciar a sindicatos y organizaciones empresariales, a organizaciones no gubernamentales y al público en general de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio, y programas que faciliten la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escojan, incluidas las cooperativas²²).

El Convenio también pone en valor la importancia de las estadísticas, y señala que deberán tomarse las medidas apropiadas para que siempre que sea posible las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio²³). En materia de datos estadísticos es importante resaltar la importancia que la Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de las relaciones laborales celebrada en octubre de 2018 otorga al trabajo a domicilio. La Resolución recoge los cambios habidos en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-18) que permitirán revisar la clasificación de contratistas dependientes a domicilio (trabajadores a domicilio tercerizados), reflejar mejor las categorías para identificar a los trabajadores y trabajadoras a domicilio, y priorizar el lugar de trabajo como variable intersectorial obligatoria²⁴). Al respecto, la Resolución reconoce que la categoría de trabajadores a domicilio no se requiere para la compilación de estadísticas sobre la situación de la ocupación, pero son esenciales a efectos de la compilación de estadísticas coherentes sobre relaciones de trabajo o la identificación de grupos importantes con interés estadístico²⁵).

4. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO: NOTAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DOMICILIO

El Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como aparece definido en el art. 1 del propio Convenio. El Convenio identifica en el trabajo a domicilio tres notas características²⁶). La primera nota es que el trabajo se realice en el domicilio del trabajador o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador²⁷). La segunda, se refiere a un trabajo retribuido “a cambio de una remuneración”, reza el texto del convenio sin mayores precisiones. La Recomendación dedica el epígrafe VI a la remuneración estableciendo una serie de pautas complementarias en la materia²⁸).

La tercera nota, se refiere a que el trabajo debe tener como finalidad 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. El convenio refiere a un concepto amplio al referirse a la elaboración de un producto o prestación de un servicio, y referencia a equipos, materiales u otros elementos. En relación con el inciso relativo a seguir las especificaciones del empleador, piénsese que en alguna ocasión la supervisión se limita a seguir las órdenes o especificaciones del empleador, pero que a través de las nuevas tecnologías se puede incrementar el control empresarial de la actividad laboral llevada a cabo por un teletrabajador.

Del texto del propio Convenio se excluyen de su ámbito de aplicación a los trabajadores que realicen ocasionalmente el trabajo en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. Al efecto el informe de la Comisión de expertos del CEACR señala que el objetivo es “evitar que los trabajadores que se llevan a su domicilio su trabajo normal sean considerados trabajadores a domicilio, en lugar de trabajadores regulares”²⁹). El convenio excluye el trabajo a domicilio ocasional pero guarda silencio sobre el trabajo a domicilio en alternancia con el trabajo en la empresa. Este silencio es despejado por el Informe de la Comisión de Expertos citado que apunta que “el teletrabajo como modalidad permanente, pero no de manera alternada con el trabajo en la oficina, está cubierto claramente por la definición de “trabajo a domicilio”³⁰).

El Convenio también excluye de su ámbito de aplicación al trabajador autónomo, esto es, al trabajador que tiene el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerado como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. Por último, se ofrece un concepto de empleador, definiéndolo como toda persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa³¹).

El Convenio ofrece un concepto simple de trabajo a domicilio que permite abarcar la gran variedad de situaciones en las que existe trabajo a domicilio, incluido el teletrabajo. Además, del concepto expuesto se desprende un amplio ámbito de aplicación del trabajo a domicilio que se extiende a un vasto conjunto de actividades muy diversas que engloban desde la elaboración de productos hasta la prestación de servicios, ya sean de corte tradicional o moderno como pueden ser el teletrabajo y el trabajo en plataformas³²). Tal y como se desprende de los trabajos preparatorios del Convenio, el objetivo es ofrecer una definición amplia del trabajo a domicilio que permita incluir a los que no han sido reconocidos como asalariados, y que no son tampoco trabajadores autónomos o independientes³³).

5. EL CONTENIDO DEL CONVENIO Y LA RECOMENDACIÓN

5.1. Derechos de los trabajadores a domicilio

En cuanto a los derechos de los trabajadores, tal y como se indicó anteriormente, el Convenio se limita a subrayar la conveniencia de promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los restantes trabajadores asalariados, pasando simplemente a enumerar una serie de materias respecto de las cuales deberá fomentarse esa igualdad de trato, tal y como se señaló anteriormente. El único derecho de los trabajadores a domicilio al que presta especial importancia el Convenio de la OIT es el relativo a la seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, el art. 7 señala que “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”. En materia de seguridad y salud en el trabajo, la Recomendación también recoge obligaciones específicas para los empleadores y para los trabajadores, además de reparar en el supuesto de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador.

La Recomendación ahonda en los derechos de los trabajadores a domicilio, y les reconoce la misma protección que a los otros trabajadores en materia de terminación de la relación laboral³⁴). La Recomendación también dedica un epígrafe a la remuneración estableciendo una serie de pautas complementarias en la materia³⁵). Así se recomienda que deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio; que las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva, o en su defecto mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador. Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos, y por el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares.

Se aboga también por la aplicación a los trabajadores a domicilio de la legislación nacional relativa a la protección del salario. Asimismo, se dispone que la legislación nacional también debería garantizar que las deducciones se

determinen según criterios preestablecidos y debería proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados.

En cuanto al devengo del salario, se recomienda que se pague a los trabajadores a domicilio a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes. En el trabajo a domicilio es frecuente el pago a destajo, de ahí que la Recomendación disponga que para este tipo de pago, la tasa de remuneración aplicada al trabajador a domicilio debería ser comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador o, cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondientes.

La Recomendación además de señalar la conveniencia de los registros de empleadores, de trabajadores, y del trabajo encomendado, también aconseja mantener informado al trabajador sobre las condiciones de empleo específicas, ya sea por escrito o por cualquier otro medio de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Así, sugiere que se le informe del nombre y la dirección del empleador y, en su caso, del intermediario; de la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo; del tipo de trabajo que deberá realizar.

En materia de tiempo de trabajo el Convenio omite toda referencia, y es la Recomendación la que establece unas pautas y/o orientaciones. Al respecto señala que las legislaciones nacionales deberían fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de los descansos diario y semanal, días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

En materia de protección social, la Recomendación aboga porque los trabajadores a domicilio reciban la protección en materia de Seguridad Social, bien mediante la extensión de los regímenes existentes de seguridad social, la adaptación de los regímenes o la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio. Asimismo, la Recomendación dispone que la legislación nacional sobre protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

En el ámbito de las relaciones colectivas, la Recomendación también trata de garantizar el derecho de sindicación, al establecer que las restricciones u obstáculos a tales derechos deben ser identificados y suprimidos. Asimismo, advierte de la conveniencia de adoptar medidas tendentes a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio. Por último, la Recomendación incide también en la solución de conflictos, y dispone que las autoridades competentes deberían asegurarse de que existan mecanismos para la solución de conflictos.

5.2. Fiscalización y control del trabajo a domicilio

Con respecto a la fiscalización y control del trabajo a domicilio, el art. 9 del Convenio dispone que un sistema de inspección deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio. Y que deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas que incluyan, cuando proceda, sanciones para los casos de incumplimiento de la legislación aplicable. Sobre el papel de la inspección de trabajo, el párrafo 8.º de la Recomendación sugiere que en la medida que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o del local en las que se lleva a cabo el trabajo.

Además de la fiscalización del trabajo a domicilio llevada a cabo por la Inspección de Trabajo, la Recomendación sugiere que las autoridades nacionales, regionales, locales o sectoriales competentes deberían disponer que se registren los empleadores que dan trabajo a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilizan esos empleadores. Además, la Recomendación subraya que el empleador debería llevar un registro de los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo. A su vez, la Recomendación señala la conveniencia de llevar un registro del trabajo encomendado a cada trabajador en el que se indique el plazo fijado para su realización, la tasa de remuneración, los costos asumidos por el trabajador y el importe de los reembolsos correspondientes, las deducciones efectuadas, y la remuneración bruta, la neta y la fecha del pago.

III. LA LABOR DE INFORMACIÓN DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO: ESTUDIOS, INFORMES Y GUÍAS PRÁCTICAS

Además de la acción normativa, en los últimos tiempos la OIT ha llevado a cabo un importante esfuerzo de actualización a través, entre otras, de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, y la Declaración del Centenario de 20136). En el ámbito concreto del trabajo a domicilio la OIT también ha desplegado una importante

labor de información a través de estudios, informes, o guías prácticas que tratan de dar respuesta rápida y ágil a las necesidades más inmediatas que plantea el trabajo a domicilio, y en especial, con ocasión de la pandemia mundial del COVID-19.

Así, en febrero de 2017 se publicó un informe conjunto de la OIT con Eurofound, titulado “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”, en el que se sintetizan los efectos del teletrabajo y el trabajo con TIC-móviles (T/TICM) en el mundo del trabajo, al exponer los resultados del estudio de 15 países, y de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. El informe demuestra que este tipo de trabajo está creciendo en la mayoría de los países, y que tiene efectos tanto positivos como negativos, ventajas e inconvenientes. En lo que nos interesa, esto es, en lo que respecta al marco normativo del teletrabajo, el informe señale que fuera de Europa no hay un instrumento legal con un enfoque exclusivo del teletrabajo, y subraya que el Convenio núm. 177 del trabajo a domicilio no se aplica a los trabajadores TIC-móviles (T-TICM) que trabajan desde casa, ya que se centra en trabajadores que producen productos o prestan servicios en sus casas, con retribución a destajo³⁷). Afirmación ésta que resulta un tanto discutible, teniendo en cuenta los informes de la OIT que se publicarán posteriormente.

El citado Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), titulado “Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante”, presentado a la 109.^a Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra los días 7 a 18 de junio de 2020, dedica el capítulo 4.º al trabajo a domicilio, y ofrece una perspectiva global del trabajo a domicilio y de la aplicación del Convenio y la Recomendación en el mundo. Este Informe se elabora antes del inicio de la pandemia mundial del COVID-19, y el análisis que efectúa del trabajo a domicilio queda superado inmediatamente por el estallido de ésta.

Como reacción inmediata a la pandemia mundial, y para hacer frente a la necesidad del trabajo a domicilio, la OIT publica en abril de 2020 un breve Informe titulado “Working from Home: Estimating the worldwide potential”, cuyo objetivo es estimar la proporción potencial de trabajadores en las diferentes regiones del mundo que podrían realizar sus actividades desde casa, si fuera necesario, así como para discutir alguna cuestión de política asociada con el trabajo desde casa. El informe señala que una de cada seis ocupaciones pueden hacerse desde casa a nivel mundial, y una de cada cuatro en los países avanzados, pero ello requiere que los países adopten las inversiones necesarias en la mejora de las telecomunicaciones. El informe, siguiendo los parámetros de la normativa convencional, incide en la necesidad de que los empleados a domicilio tengan los mismos derechos y beneficios que el resto de los trabajadores incluida la igualdad de trato en la remuneración y en otras condiciones laborales. Por último, señala el diálogo social como herramienta idónea para hacer frente a los nuevos desafíos del trabajo a domicilio.

Posteriormente, se publica la Guía Práctica “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”³⁸), que aborda los efectos del teletrabajo en el mundo del trabajo y sobre el desarrollo y la aplicación de modalidades de teletrabajo eficaces. La finalidad de la Guía es ofrecer recomendaciones prácticas para lograr un teletrabajo eficaz, que sean aplicables a una amplia gama de actores, brindar apoyo a los responsables de la formulación de políticas e la actualización de las políticas existentes y proporcionar un marco flexible mediante el cual las empresas pueden elaborar o actualizar su propias políticas y prácticas de teletrabajo. Esta guía aplica el teletrabajo en toda la empresa, a través de un enfoque múltiple centrado en el tiempo de trabajo y la organización del trabajo, gestión del desempeño, digitalización, comunicación, seguridad y salud en el trabajo, consecuencias jurídicas y contractuales, formación y equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Por último, a principios del mes de enero de 2021 la OIT publicó un nuevo informe más sólido sobre el trabajo a domicilio, denominado “Working from home. From invisibility to decent work”, debido al repentino aumento del trabajo a domicilio que ha traído la pandemia mundial del COVID-2020. El informe parte de la premisa de que las instituciones que rigen el mercado de trabajo rara vez tienen en cuenta el trabajo a domicilio, y tiene por objeto conocer mejor el trabajo a domicilio, y proponer orientaciones sobre políticas que pueden facilitar el trabajo decente de estos trabajadores. Este informe resulta bastante esclarecedor porque se centra en los tres tipos diferentes de trabajo a domicilio: el trabajo industrial, el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales. El informe subraya la importancia que va a tener el trabajo a domicilio, y hace un llamamiento a los gobiernos para que en colaboración con los interlocutores sociales presten atención a las orientaciones que ofrecen el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT sobre el trabajo a domicilio³⁹).

IV. LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA Y EL CONVENIO SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

La Ley de trabajo a distancia se limita a hacer una somera referencia al Convenio y a la Recomendación de la OIT

sobre el trabajo a domicilio, sin ahondar en el mismo, ya que al no estar ratificado no tiene fuerza vinculante ni su contenido prevalece sobre la norma nacional. No obstante, del análisis efectuado de la normativa de la OIT sobre el trabajo a domicilio se desprende un cierto paralelismo entre ésta y la ley, en el propio concepto del trabajo a domicilio y del trabajo a distancia, en el impulso de la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a domicilio con respecto a los demás trabajadores, en la importancia de los derechos colectivos y de la negociación colectiva en particular en la regulación de esta modalidad de trabajo, y en la importancia del derecho a la seguridad y salud del trabajador a domicilio o a distancia.

La Ley de trabajo a distancia proporciona una regulación suficiente, transversal e integrada en una única norma del trabajo a distancia. La ley viene a llenar el vacío normativo que existe, para igualar el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se sigue considerando el instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios.

La ley contiene una regulación básica, que tiene un alcance general cualquiera que sea el sector profesional, y que desarrolla como ejes vertebradores de la misma tres aspectos básicos mínimos: las condiciones mínimas de seguridad y salud, el tiempo de trabajo y la previsibilidad y transparencia en las condiciones de trabajo. Además, la ley incide en la definición del teletrabajo y ofrece los elementos necesarios para su identificación⁴⁰), siendo relevante el carácter regular de esta forma de prestación; en el carácter voluntario para ambas partes; y en lo que respecta a las condiciones de trabajo en la igualdad de derechos respecto de los trabajadores comparables que desarrollan su actividad en los locales de la empresa.

Teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, la ley recoge aspectos complementarios, que resultan necesarios para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección. Así, la ley incide en la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, los costes asociados a su uso y mantenimiento, el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas, la identidad de acceso, la instalación de medidas de vigilancia y control, la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, la organización del tiempo de trabajo, son todas ellas condiciones necesarias del trabajo a distancia, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

La ley también aborda los derechos relacionados con el uso de medios digitales sin aportar grandes novedades, la protección de datos y seguridad de la información, las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos y útiles informáticos y las facultades de control empresarial. En la ley hay una referencia constante a la negociación colectiva que está llamada a desempeñar un importante papel en la adaptación del contenido legal a las circunstancias de la empresa o del sector.

La Ley de trabajo a distancia, a diferencia del Convenio sobre trabajo a domicilio y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, incurre en un exceso de regulación. El acuerdo de trabajo a distancia y su contenido mínimo obligatorio son sin duda uno de los ejemplos del exceso regulatorio de la ley, lo que unido a la dificultad para la modificación del acuerdo de trabajo a distancia, someten al teletrabajo a normas demasiado rígidas que hacen que el modelo resulte poco atractivo⁴¹).

Sobre este particular el Dictamen del Consejo Económico y Social al Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia sostiene que la intervención normativa debería apostar por el máximo respeto al espíritu y al fondo del AMET. El CES considera que el AMET sintetiza el consenso consolidado de las organizaciones sindicales y empresariales europeas, y de los interlocutores nacionales, en un tema en el que convergen los intereses económicos y sociales de los trabajadores y de las empresas, y del conjunto de la sociedad. El CES apela al consenso europeo y nacional vigente de casi 20 años y propone reconocer una papel verdaderamente central a la autonomía colectiva⁴²). El régimen legal está chocando con la heterogeneidad y flexibilidad que caracteriza el teletrabajo, lo que a buen seguro va en detrimento de su utilización como herramienta flexible de organización del trabajo⁴³).

El Convenio de la OIT a buen seguro estuvo presente en la mente del legislador español, y ha servido de guía para la elaboración de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Además, tras la aprobación de la normativa específica española sobre trabajo a distancia se diluyen, tal y como señalamos, algunos de los obstáculos insalvables para la ratificación del Convenio⁴⁴).

En primer lugar, y de conformidad con la obligación prevista en el art. 3 del Convenio, se adopta una política específica en materia de trabajo a domicilio, ésta se materializa con la aprobación de la propia Ley, y con las medidas de trabajo a distancia para hacer frente al COVID-19, entre otras, el plan MECUIDA. La norma del trabajo

a distancia contiene las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial, y permite establecer una nítida distinción entre los trabajadores a distancia y otras categorías de trabajadores.

En segundo lugar, el cumplimiento de los requisitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se garantiza con las previsiones de la Ley dedicadas a esta materia, en concreto, con la sección 4.^a dedicada al derecho a la prevención de riesgos laborales (arts. 15 y 16). Estos preceptos se dedican a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia, y a la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, respectivamente, y tienen en cuenta las características propias del trabajo a domicilio.

En tercer lugar, y con respecto a la fiscalización y control del trabajo a domicilio, y la previsión convencional que garantiza un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacional, conviene recordar que en España el domicilio está protegido por el derecho fundamental a la inviolabilidad. Por tanto, de conformidad con la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad, el inspector debe recabar para la entrada en el domicilio el consentimiento expreso del trabajador o la oportuna autorización judicial⁴⁵). De lo dicho se deduce que el sistema de control previsto en la legislación laboral garantiza el cumplimiento de la legislación de trabajo a domicilio exigido por el Convenio, y es compatible con el derecho a la inviolabilidad del domicilio consagrado constitucionalmente. Es más, la previsión del párrafo 8.º de la Recomendación de que “los inspectores ... deberían estar autorizados a enterar las partes del domicilio ... en las que se realiza este trabajo”, no deja de ser una orientación para la interpretación del convenio, o como complemento del mismo y, no tiene mayores consecuencias. En materia de inspección quizás sería oportuno abogar por un criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre trabajo a distancia que tenga en cuenta las nuevas formas de organización del trabajo y que facilite la labor inspectora⁴⁶).

Por último, en relación a las obligaciones establecidas en la Recomendación para el trabajo a domicilio, conviene recordar que las previsiones de la Recomendación núm. 184 OIT son una simple guía, aclaración u orientación pero no tienen carácter vinculante para los estados miembros. Además, muchas de estas obligaciones ya están contempladas en las disposiciones laborales generales que se aplican también a los trabajadores a domicilio. Entre otras, por ejemplo, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo se aplica el RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art. 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por todo lo dicho anteriormente, tal y como señalábamos en trabajos previos, a la luz de la nueva Ley de trabajo a distancia España estaba ya en condiciones de ratificar el Convenio núm. 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio.

V. LA INCORPORACIÓN AL DERECHO ESPAÑOL DEL CONVENIO SOBRE TRABAJO A DOMICILIO

1. LOS DEBATES PREVIOS SOBRE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO

El Gobierno de España al año siguiente de la aprobación del Convenio sometió a debate la ratificación del mismo, y el informe del Ministerio de Trabajo de fecha 19 de diciembre de 1997 firmado por el Subsecretario Marino Díaz Guerra, e incorporado a la propuesta enviada al Consejo de Ministros para conocimiento, sostiene que no procede la ratificación del convenio alegando una serie de motivos justificativos de tal decisión.

El informe del Ministerio de Trabajo de 1997 considera que gran parte del contenido del Convenio núm. 177 OIT ya está previsto en la legislación laboral, y recomienda que lo pendiente se remita a la negociación colectiva. Además, señala que el art. 3 exige a los Estados miembros adoptar una política nacional en materia de trabajo a domicilio para mejorar la situación de los trabajadores a domicilio. El informe subraya que siendo éste un objetivo deseable en estos momentos queda en un segundo plano, ya que la prioridad de la política social es el fomento del empleo. El informe también incide en la dificultad para aplicar todo el convenio, ya que la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los domicilios entra en colisión con la garantía de derechos fundamentales como la inviolabilidad del domicilio.

En 2018 la Oficina Internacional del Trabajo incluye dentro de la Memoria sobre Convenios no ratificados y las Recomendaciones, el Convenio y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, para dar cumplimiento al art. 19 de la Constitución de la OIT. De conformidad con el párrafo 5.º del citado artículo, los Estados que no tuvieran el consentimiento de la autoridad competente para ratificar un convenio, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o

retrasan la ratificación de dicho convenio. Al efecto el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aprueba un formulario de memoria al objeto de facilitar la comunicación uniforme de los distintos Estados.

Tal y como se desprende de los datos incluidos en el Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo (NORMLEX), las Memorias fueron solicitadas para el 28 de febrero de 2019, constando la recepción de la Memoria de España⁴⁷). No se ha tenido acceso a la Memoria presentada por España pero en respuesta a las cuestiones planteadas sobre el trabajo a distancia quizás se haya puesto de relieve la inexistencia en la legislación nacional de una definición de los conceptos de “empleado” y “empleador” en el contexto del trabajo a domicilio, y de leyes o políticas nacionales que incidan en la situación del trabajo a domicilio. También se habrá advertido que la legislación no prevé expresamente la intervención de intermediarios en el ámbito del trabajo a domicilio, ni dispone de registros de empresarios que recurren a trabajadores a domicilio.

Todos estos aspectos dificultan la ratificación del Convenio por parte del Gobierno español, y en 2019 España se manifiesta nuevamente en contra de la ratificación del Convenio de trabajo a domicilio en términos muy semejantes al informe de 1997 anteriormente citado. El Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) presentado a la 109.^a Conferencia Internacional del Trabajo contiene una referencia expresa a la posición de nuestro país sobre la ratificación del Convenio.

Así, en el Informe puede leerse textualmente que “el Gobierno de España considera que, si bien existe un elevado grado de armonía entre la legislación española y el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184, hay algunos elementos que dificultan la ratificación (sobre todo la obligación de formular una política nacional en el ámbito del trabajo a distancia, los requisitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y las obligaciones que establece la Recomendación). El Gobierno señala asimismo que la legislación relativa al teletrabajo es limitada”⁴⁸).

Tal y como señalamos en algún estudio previo, tras la aprobación de la Ley de trabajo a distancia se habían superado muchas de las trabas que imposibilitaban la ratificación del Convenio, y ya no existían obstáculos insalvables para la ratificación del mismo⁴⁹). Adviértase además que tras la sobrevenida pandemia mundial el trabajo a distancia se convierte en una de las herramientas esenciales para hacer frente a la grave crisis sanitaria, por lo que resulta particularmente relevante que España haya ratificado en fechas recientes este instrumento normativo de la OIT.

2. LA ADHESIÓN DE ESPAÑA AL CONVENIO

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de septiembre de 2021, aprobó remitir a instancia del Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación el Convenio a las Cortes Generales para su aprobación, y se autoriza la manifestación del consentimiento de España para obligarse por el Convenio sobre trabajo a domicilio. En este caso es necesaria la autorización previa de las Cortes Generales, ya que la ratificación del Convenio supondrá modificación o derogación de alguna ley o exigirá medidas legislativas para su ejecución, de conformidad con lo dispuesto en el art. 94.1 letra e) de la Constitución Española.

A partir de ese momento se inicia toda la tramitación parlamentaria de la iniciativa⁵⁰), y la Mesa del Congreso de los Diputados en la reunión de 21 de septiembre de 2021 acuerda encomendar dictamen a la Comisión de Asuntos Exteriores. Al efecto, la Comisión de Asuntos Exteriores del Congreso de los Diputados acuerda proponer al Pleno de la Cámara que conceda la autorización solicitada por el Gobierno para que el Estado pueda obligarse internacionalmente por medio del Convenio sobre el trabajo a domicilio⁵¹).

La autorización se concede en primer lugar por el Pleno del Congreso de los Diputados, en la sesión del 11 de noviembre de 2021, que concede la autorización solicitada por el Gobierno y prevista en el art. 94.1 CE para que el Estado pueda prestar el consentimiento para obligarse por medio del Convenio sobre el trabajo a domicilio⁵²). En segundo lugar, se concede por el Pleno del Senado en la sesión de 21 de diciembre de 2021⁵³).

En nuestro ordenamiento jurídico, el acto de ratificación del Convenio está encomendado al Rey que asume la más alta representación del Estado en las relaciones internacionales (art. 56.1 CE), mediante el otorgamiento del consentimiento del Estado para obligarse internacionalmente por medio de tratados (art. 63.2 CE)⁵⁴). Al efecto, el art. 22 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales (LTOAI) bajo el epígrafe “firma del instrumento de manifestación del consentimiento por el Rey”, dispone que “el Rey, con el refrendo del Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación, firmará los instrumentos de ratificación y de adhesión que manifiesten el consentimiento de España en obligarse por un tratado internacional”.

La manifestación del consentimiento en obligarse por el Convenio sobre trabajo a domicilio se ha expresado a través del instrumento de adhesión firmado por el Rey y refrendado por el Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en Madrid el 8 de marzo de 2022. Al respecto, es importante poner de manifiesto que de conformidad con lo dispuesto en la letra ñ) del art. 2 de la LTOAI se entiende por "adhesión", el acto por el que España hace constar su consentimiento en obligarse por un tratado multilateral, cuando no ha sido previamente firmado o ratificado por España, mediante el instrumento regulado en el artículo 22 de la LTOAI. Y, por ratificación, el acto precedido de una firma de autenticación, por el que España hace constar su consentimiento en obligarse por el tratado internacional, mediante el instrumento regulado en el artículo 22 de la LTOAI [art. 2 letra n)]. La diferencia entre ratificación y adhesión aparece prevista en el citado art. 2 de la citada Ley, y a priori la diferencia está en que para la ratificación es necesaria la autenticación previa, y para la adhesión no.

Tal y como ha señalado la doctrina autorizada la ratificación y la adhesión tienen los mismos efectos jurídicos, pero en el caso del Convenio sobre trabajo a domicilio se ha utilizado un instrumento de adhesión, de los mencionados en el art. 22 LTOAI y en el art. 11 del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969. La utilización del instrumento de adhesión pone de manifiesto la existencia actual, junto a la ratificación, de nuevas formas de obligarse internacionalmente con un alcance igual a la clásica ratificación⁵⁵). Repárese que el Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio es el primero que se ratifica, junto con el Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso, desde la aprobación de la Ley de Tratados y otros Acuerdos Internacionales de 2014.

Una vez producida la adhesión del Convenio en los términos señalados, el Gobierno procede, de conformidad con el art. 20 Constitución de la OIT, a la comunicación de dicha adhesión al Director General de la OIT a efectos de su registro, momento éste que determinará la entrada en vigor del Convenio, que se producirá doce meses después del registro del Convenio ante el DG de la OIT.

Así, el 25 de mayo de 2022 el Gobierno español registró en la sede de la OIT en Ginebra el instrumento de adhesión del Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996, convirtiéndose en el 13.º Estado miembro de la OIT en ratificarlo. El Convenio entrará en vigor para España el 25 de mayo de 2023. Finalmente, el Boletín Oficial del Estado de 14 de junio de 2022 publicó, dentro de las Disposiciones Generales de la Jefatura del Estado, el Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio, hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996.

La ratificación o adhesión del Convenio sobre trabajo a domicilio genera una serie de obligaciones futuras para el Estado español como la de presentar a la OIT una memoria quinquenal sobre las medidas que se han adoptado en el plano interno para cumplir con las exigencias que derivan del Convenio ratificado (art. 22 Constitución de la OIT). Dicha memoria también deberá presentarse, de conformidad con lo dispuesto en el art. 23.2 de la Constitución de la OIT), a las organizaciones representativas de trabajadores y de empresarios. Además, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.5 d) de la Constitución de la OIT, con la ratificación del Convenio el Gobierno español asume el compromiso de adoptar todas las medidas normativas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del Convenio sobre trabajo a domicilio. La adhesión del convenio lo convierte en derecho aplicable en el derecho interno, y exige –tal y como señala la doctrina– la necesidad de concertar las medidas que favorezcan la aplicación práctica del mismo⁵⁶).

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

AA.VV., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020*, de 22 de septiembre, dirs.: F. Pérez de los Cobos Orihuel/X. Thibault Aranda, LA LEY-Wolters Kluwer, 2021.

AA.VV., *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, dirs.: I. Alzaga Ruíz/C. Sánchez Trigueros/F.J. Hierro Hierro, Thomson Reuters-Aranzadi, 2021.

AA.VV., *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo*, Claves Prácticas Laborales Sagardoy Francis Lefebvre, coord.: M. Godino Reyes, 2020.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, "El trabajo a domicilio", *El trabajo*, coord.: L.E. de la VILLA GIL, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2020.

ANDRÉS SÁENZ DE SANTA MARÍA, PAZ, *Sistema de Derecho Internacional Público*, 6.ª ed., Civitas-Thomson Reuters, 2020.

ARÍAS DOMÍNGUEZ, ANGEL, *La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Laborum, 2002.

GARCÍA PIÑEIRO, NURIA P., “El trabajo a distancia en el contexto internacional: Organización Internacional del Trabajo y Unión Europea”, AA.VV., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, dirs.: F. Pérez de los Cobos Orihuel/X. Thibault Aranda, LA LEY- Wolters Kluwer, 2021.

GARCÍA ROMERO, BELÉN, *El teletrabajo*, Civitas-Thomson Reuters, 2012.

GIL Y GIL, JOSÉ LUIS, “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n.º 4, 2015.

GÓMEZ ABELLEIRA, FRANCISCO JAVIER, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia 2020.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid 2020.

PÉREZ AGULLA, SIRA, “El teletrabajo en la era digital”, en *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, coords: E. Monreal Bringsvaerd/X.T. Aranda/A. Jurado Segovia, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO, *El Derecho social comunitario en el Tratado de la Unión Europea*, Civitas, Madrid, 1994.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO/ THIBAUT ARANDA, JAVIER, *EL teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, MTAS, Madrid, 2001.

SALA FRANCO, TOMÁS, *El Teletrabajo*, coord.: T. Sala Franco, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

SIERRA BENÍTEZ, ESPERANZA MACARENA., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES de Andalucía, Sevilla, 2011; AA.VV., *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Dir.: L. Mella Méndez, LA LEY, 2017.

THIBAUT ARANDA, JAVIER, *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, 2.ª ed., CES, 2001;

THIBAUT ARANDA, JAVIER/JURADO SEGOVIA, ANGEL, “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, *Temas Laborales*, N.º 72/2003.

USHAKOVA, TATSIANA.,

- “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015.
- “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral*, núm.9, septiembre 2015.

* El artículo se enmarca dentro de los resultados del proyecto de investigación FuWorkTech del que es co-investigadora principal (“El impacto de la digitalización en las relaciones de trabajo: retos y oportunidades”, Ministerio de Ciencia e Innovación, PID2019-104287RB; Proyecto I+D+i RTI B).

1 https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1286323555_

2 https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413_

3 Anterior RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a domicilio, tramitado como proyecto de ley (121/000034), Boletín Oficial de las Cortes Generales de 23 de octubre de 2020 https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-34-1.PDF, publicándose la Ley en el Boletín Oficial del Estado de 10 de julio de 2021, BOE núm. 164, pp. 82540-82583. Con buen criterio, la reforma operada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, posterior Ley 3/2012, abandona el término trabajo a domicilio y lo sustituye por el de trabajo a distancia.

4 Al respecto, *vid.*, recientemente Informe OIT “El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente” (resumen ejecutivo), OIT, 2021.

5 Al respecto, el gobierno irlandés sobre la política nacional sobre el trabajo a domicilio señalaba que “ si bien tradicionalmente se realizaba cierto trabajo a domicilio en el ámbito del tejido, la artesanía y la panadería, en la actualidad el trabajo a domicilio se realiza principalmente en forma de teletrabajo, o trabajo electrónico, como resultado de los avances radicales en las modernas tecnologías de la información y las comunicaciones”.

6 MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid 2021, p. 531.

- 7 ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, “El trabajo a domicilio”, *El trabajo*, coord.: L.E. de la VILLA GIL, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2020, p. 222.
- 8 Sobre los sectores en los que habitualmente se utiliza el trabajo a domicilio, *vid.* Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), “Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante”, pp. 250-255.
- 9 *Vid.* art. 2Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- 10 Al respecto, USHAKOVA, TATSIANA., afirma de forma acertada que el contenido del Convenio núm. 177 corresponde más al término “trabajo a distancia” que al de “trabajo a domicilio”, en “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, p. 6. La misma autora, sostiene que parece más conveniente que el concepto marco internacional se refiriese al trabajo a distancia, como término clave para definir el teletrabajo, en “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, septiembre 2015, p. 12.
- 11 Sobre este aspecto, veáse, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución) Informe III (Parte B), Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Trabajo a domicilio, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020, p. 210.
- 12 *Vid.* Actas CIT 83.ª reunión, Ginebra, 1996, pp. 245 y ss.
- 13 Llama la atención que haya sido ratificado por países con un bajo índice de ratificación como Albania o Tayikistán, y por el contrario no lo hayan ratificado países europeos con un elevado índice de ratificación, como España, Francia, Italia, Luxemburgo.
- 14 Compilación de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2015, p. 1051. Al respecto es importante advertir que la OIT reconoce que el proceso de actualización ha permitido determinar que de los 189 convenios adoptados –a día de hoy 190– sólo 82 están actualizados, *vid.* p. 14.
- 15 Repárese en que en esa misma Recomendación, la Comisión muestra su intención de consultar a los interlocutores sociales sobre la necesidad de una acción comunitaria tendente a proteger a los teletrabajadores.
- 16 Art. 3 Convenio.
- 17 Art. 4 Convenio.
- 18 Sobre la actividad normativa de la OIT, ARIÁS DOMÍNGUEZ, ANGEL, *La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Laborum, 2002.
- 19 P. 230 Informe CEARC.
- 20 Art. 5 Convenio.
- 21 Párrafo 29.
- 22 Párrafo *cit.*
- 23 Art. 6 Convenio.
- 24 *Vid.*, Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo (Ginebra, 10-19 de octubre de 2018), Oficina Internacional del Trabajo.
- 25 *Vid.*, Resolución citada, párrafo 75, pp. 16-17.
- 26 Art. 1 letra a).
- 27 Es importante señalar tal y como recoge el informe del CEARC que el trabajo a domicilio no incluye: el trabajo de cuidados no remunerado en el propio domicilio, el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados remunerados en el domicilio de terceros, y la producción de subsistencia para el consumo del hogar.
- 28 Párrafos 13 a 18, ambos inclusive.
- 29 Informe del CEACR, p. 217.
- 30 P. 255.
- 31 Art. 1 letra c) Convenio.
- 32 Al respecto, *vid.* Informe CEACR, *cit.*, p. 220; Informe OIT “El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente” (resumen ejecutivo), OIT, 2021, p. 1.
- 33 En el mismo sentido, el Informe de la CEACR señala que “la amplia definición del ámbito de aplicación del convenio incluye a aquellos cuya situación de trabajadores asalariados tal vez no se haya reconocido todavía, pero que no son realmente independientes”, *vid.* Informe CEARC, p. 227.
- 34 Párrafo 27.
- 35 Párrafos 13 a 18, ambos inclusive.
- 36 Para un estudio del proceso de actualización de la actividad normativa de la OIT, *vid.*, GIL Y GIL, JOSÉ LUIS, “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n.º 4, 2015.
- 37 P. 44 del Informe, nota a pie de p. 28.
- 38 OIT, 2020.
- 39 Del propio informe se desprende la conveniencia de la ratificación del Convenio del trabajo a domicilio, ya que en el se puede leer que “el mundo habría estado mejor preparado para hacer frente al trabajo a domicilio durante la pandemia del COVID-19, si le hubiera dado más importancia durante las dos últimas décadas al Convenio y a la Recomendación” (*vid.* p. 256 del Informe).

- 40 *Vid.* GÓMEZ ABELLEIRA, FRANCISCO JAVIER, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia 2020.
- 41 En términos semejantes, *vid.* AA.VV., *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo*, Claves Prácticas Laborales Sagardoy Francis Lefebvre, coord. M. Godino Reyes, 2020, p. 14. Al respecto, THIBAUT ARANDA, JAVIER, “Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia”, *Revista Trabajo y Derecho*, monográfico 12/2020, p. 7, sostiene que “el trabajador a distancia sería paradójicamente menos flexible que un trabajador presencial”.
- 42 Dictamen 2/2020, Sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia, Sesión ordinaria del Pleno de 22 de julio de 2020, CES, 2020. En términos similares, THIBAUT ARANDA, JAVIER/JURADO SEGOVIA, ANGEL, *cit.*, p. 48, se habían manifestado a favor de una intervención legal cuyo contenido fuera similar al del AMET, confiriendo a la negociación colectiva un margen de actuación similar al que se deduce de las previsiones del AMET.
- 43 PÉREZ AGULLA, SIRA, “El teletrabajo en la era digital”, *cit.*, p. 455. Adviértase que dentro de la Orientación n.º 7 (mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social) de las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros se prevé el fomento del uso de fórmulas flexibles como el teletrabajo (Decisión UE 2020/1512, de 13 de octubre de 2020 DOUE de 19.10.2020).
- 44 Véase, GARCÍA PIÑEIRO, NURIA P., “El trabajo a distancia en el contexto internacional: Organización Internacional del Trabajo y Unión Europea”, AA.VV., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, dirs.: F. Pérez de los Cobos Orihuel/X. Thibault Aranda, LA LEY- Wolters Kluwer, 2021, pp. 71-98; GARCÍA PIÑEIRO, NURIA P., “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El Acuerdo Marco sobre Teletrabajo”, AA.VV., *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, dirs.: I. Alzaga Ruíz/C. Sánchez Trigueros/F.J. Hierro Hierro, Thomson Reuters-Aranzadi, 2021, pp. 83-112.
- 45 Al respecto *vid.* el vigente art. 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En los mismos términos se pronunciaba el art. 5 de la derogada Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 46 Con respecto a la dificultad de control en el trabajo a distancia y en el teletrabajo para garantizar que se cumple la normativa laboral, resulta de interés la observación al contenido del Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia formulado dentro del voto particular de los Consejeros del CES de los sindicatos CIG y ELA/STV. Al efecto, se propone la reforma del artículo 13 de la LOITSS para añadir de forma expresa la facultad de los inspectores acceder con la inmediatez necesaria a la empresa virtual, al considerar que es la única forma de tener un control efectivo en estas situaciones. Véase, Dictamen 2/2020 CES, Sobre el Anteproyecto de Ley del Trabajo a distancia, p. 19.
- 47 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:14010:0::NO::P14010_COUNTRY_ID:102847.
- 48 P. 397 del Informe de la CEACR.
- 49 *Vid.* GARCÍA PIÑEIRO, NURIA P., “El trabajo a distancia en el contexto internacional: Organización Internacional del Trabajo y Unión Europea”, AA.VV., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, dirs.: F. Pérez de los Cobos Orihuel/X. Thibault Aranda, LA LEY- Wolters Kluwer, 2021, pp. 71-98; GARCÍA PIÑEIRO, NURIA P., “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El Acuerdo Marco sobre Teletrabajo”, AA.VV., *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, dirs.: I. Alzaga Ruíz/C. Sánchez Trigueros/F.J. Hierro Hierro, Thomson Reuters-Aranzadi, 2021, pp. 83-112.
- 50 Autorización de Convenios Internacionales. Convenio sobre el trabajo a domicilio, hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996 (110/000077). Presentada el 15 de septiembre de 2021 y calificada el 21 de septiembre.
- 51 BOCG de 8 de noviembre de 2021, núm. 85-2, p. 1.
- 52 BOCG de 18 de noviembre de 2021, núm. 85-3, p. 1. De conformidad con lo recogido en el Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 137, p. 1, sesión plenaria celebrada el jueves 11 de noviembre de 2021 (Dictámenes de la Comisión de Asuntos Exteriores sobre Convenios internacionales) se han votado de forma conjunta el convenio 190 y el convenio 177, y han tenido 284 votos a favor (si), 51 en contra (no), 10 abstenciones y 4 personas no han votado.
- 53 BOCG de 27 de diciembre de 2021, núm. 276, p. 68.
- 54 Sobre la ratificación de los Convenios de la OIT, véase, ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL, *La acción normativa en la Organización Internacional del Trabajo*, *op. cit.*, p. 83 y sigs.
- 55 Sobre las distintas formas de manifestación del consentimiento por los estados, véase, ANDRÉS SÁENZ DE SANTA MARÍA, PAZ, *Sistema de Derecho Internacional Público*, 6.ª ed., Civitas-Thomson Reuters, 2020, pp. 165-167.
- 56 En estos términos, véase, ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL, *La acción normativa en la Organización Internacional del Trabajo*, *op. cit.*, pp. 86-87.