



Organización
Internacional
del Trabajo

► Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante

Conferencia Internacional del Trabajo
109.ª reunión, 2020



▶ 4

Trabajo a domicilio





I. Introducción al Convenio núm. 177 y a la Recomendación núm. 184

476. Como se ha indicado en el capítulo II, el trabajo puede realizarse en una gran diversidad de contextos, en particular en los locales del empleador, o en el domicilio del trabajador o en otros locales que escoja. La Comisión toma nota de que muy pocos convenios y recomendaciones de la OIT, además de los instrumentos relativos al trabajo a domicilio, se refieren específicamente al trabajo a domicilio⁶⁵⁰. Asimismo, la aplicación de ciertos instrumentos se limita a los trabajadores en las empresas o establecimientos, mientras que otros permiten la exclusión de ciertas categorías de trabajadores. Los términos empleados en algunos instrumentos de la OIT y la manera en que se definen a nivel nacional pueden dar lugar a que se cuestione su aplicabilidad a los trabajadores a domicilio. Además, los instrumentos de aplicación general que también cubren a los trabajadores a domicilio a menudo no se aplican a ellos en la práctica⁶⁵¹. El Convenio sobre los trabajadores a domicilio (núm. 177) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 184), 1996, pretenden asegurar que los trabajadores a domicilio gocen de los derechos que son generalmente aplicables, y abordar su situación particular de una manera más sistemática. El Convenio núm. 177 prevé, en su artículo 10, que no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo. El objetivo de los instrumentos es poner la protección de los trabajadores a domicilio en consonancia con aquélla de la que gozan otros trabajadores.

477. Cabe recordar, como se hizo en la labor preparatoria para los instrumentos, que la Constitución de la OIT prevé que las normas internacionales del trabajo no menoscabarán ninguna otra disposición más favorable establecida a nivel nacional⁶⁵². Ya en 1984, la CIT había pedido que la OIT adoptara medidas para abordar la situación especial de los trabajadores a domicilio y había puesto particular énfasis en la necesidad de concebir enfoques con miras a proporcionarles una protección más efectiva⁶⁵³. En 1985, la CIT invitó al Consejo de Administración a que considerara como posible nuevo punto en las futuras actividades normativas la situación de los trabajadores a domicilio. En 1988, en sus Conclusiones relativas a la promoción del empleo rural, la CIT pidió a la OIT que concibiera programas encaminados a documentar y mejorar las condiciones jurídicas, económicas y sociales de los trabajadores a domicilio⁶⁵⁴. En 1990, se celebró una Reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio, con el fin de examinar la naturaleza y el alcance de los problemas a los que se enfrentan estos trabajadores, y de proporcionar asesoramiento en materia de política relativo a las medidas nacionales e internacionales que podrían conducir a una protección más efectiva. Muchos de los expertos creyeron que una comprensión mejor y más uniforme de la situación laboral de los trabajadores a domicilio evitaría interpretaciones *ad hoc* de la legislación laboral y que sería muy útil contar con orientaciones internacionales sobre este punto⁶⁵⁵. En 1993, el Consejo de Administración incluyó esta cuestión en el orden del día de la CIT, que adoptó el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 en 1996.

⁶⁵⁰ Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86); Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165); Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99); Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), que hace referencia a los trabajadores empleados en industrias a domicilio; Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), que se aplica a las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio, y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Para más información, véase OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (1), 82.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1995, págs. 79-81.

⁶⁵¹ *Ibid.*

⁶⁵² Art. 19, 8). Esto es particularmente pertinente, como se indica a continuación, en el caso del teletrabajo, que se realiza regularmente para una empresa determinada.

⁶⁵³ OIT: Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, Conclusiones, 75.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1985, párr. 15, b).

⁶⁵⁴ OIT: Conclusiones relativas a la promoción del empleo rural, 75.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1988, párr. 13, i), y OIT: «Protección social de los trabajadores a domicilio», Ginebra, 1990, pág. 1.

⁶⁵⁵ *Ibid.*

478. La situación laboral de los trabajadores a domicilio suele ser poco clara, ya sea porque no están declarados como trabajadores o porque la legislación no es clara. En efecto, la gran mayoría de los trabajadores a domicilio se encuentran en la economía informal⁶⁵⁶.

▶ II. Fundamentos para la adopción de instrumentos internacionales sobre los trabajadores a domicilio

479. Como se recordó durante la labor preparatoria, el trabajo a domicilio, que consiste fundamentalmente en trabajo realizado en un lugar distinto del lugar de trabajo del empleador a cambio de una remuneración, es la principal fuente de ingresos de un gran número de trabajadores en todo el mundo. Puede adoptar numerosas formas, desde el trabajo que requiere mano de obra intensiva, el trabajo artesanal calificado (como los bordados tradicionales) y el trabajo industrial con metal, hasta el teletrabajo u otros servicios de tecnología de la información. En la economía mundial contemporánea, los trabajadores a domicilio también reúnen y empaquetan productos, como productos electrónicos, productos farmacéuticos y piezas de automóvil⁶⁵⁷. El trabajo a domicilio se concentra en la economía informal, y tiene una dimensión de género muy marcada. En muchos sectores industriales, la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres que no han podido acceder a un empleo regular debido a sus responsabilidades familiares o a la falta de competencias, o que han optado por trabajar desde su domicilio debido a normas culturales y sociales⁶⁵⁸. El trabajo a domicilio también se considera una alternativa para los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores aislados que viven en las zonas rurales⁶⁵⁹.

480. Los trabajadores a domicilio carecen de reconocimiento y de visibilidad. Además, el trabajo a domicilio está sumamente feminizado, al menos en el sector manufacturero. Muchos trabajadores que están en una situación de vulnerabilidad, debido a su situación migratoria, sus responsabilidades familiares o la discriminación, optan por trabajar a domicilio por tratarse de un trabajo invisible. En algunos casos, el trabajo a domicilio puede ser la única opción, por ejemplo, para los trabajadores con discapacidades.

481. En muchos países, los trabajadores a domicilio se encuentran en la economía informal. A menudo no tienen contacto con otros colegas, rara vez se sindicán y tienen dificultades para ponerse en contacto con un representante de los trabajadores en caso de problemas. Muchas veces no conocen sus derechos, y la falta de contacto personal con los colegas y los supervisores hace más difícil que se tengan en cuenta, por ejemplo, las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo o de desarrollo de las competencias profesionales.

⁶⁵⁶ Por ejemplo, en su memoria, el Gobierno de la *Argentina* hace referencia a las industrias de la confección y del calzado, en las que prevalece la informalidad, y a las medidas adoptadas para afrontar esta situación. El Gobierno de *Nigeria* también indica que la formalización de los trabajadores a domicilio es una de las cuestiones que están examinándose actualmente.

⁶⁵⁷ M. Von Broembsen: «Protecting homeworkers in global supply chains: Evaluating the rights-based approach», WIEGO, febrero de 2017, <https://www.wiego.org/blog/protecting-homeworkers-global-supply-chains-evaluating-rights-based-approach>.

⁶⁵⁸ J. Harvey: «Homeworkers in global supply chains: A review of literature», WIEGO Resource Document núm. 11, Manchester, WIEGO, 2019, pág. 2.

⁶⁵⁹ M. von Broembsen: «The EU's commodification of labour: Homeworkers in global production networks in Bulgaria», documento preparado para su presentación a la 6.ª Conferencia de la Red para la Reglamentación del Trabajo Decente, Ginebra, julio de 2009, pág. 3.

Gráfico 4.1

Las mujeres representan el grueso de los trabajadores establecidos en su domicilio (55 por ciento), pero menos del 40 por ciento del empleo total



Fuente: OIT, Estadísticas globales y regionales preliminares (2019).

482. En las regiones en las que se registran altas tasas de desempleo o de subempleo, el trabajo a domicilio a menudo es el único medio para obtener ingresos. Al mismo tiempo, la globalización y los avances tecnológicos han traído consigo cambios radicales a la organización del trabajo, y se recurre cada vez más al trabajo a domicilio en muy diversos sectores. El trabajo a domicilio también es un elemento importante en las cadenas de suministro tanto nacionales como mundiales, y es frecuente en los niveles más bajos de las cadenas de subcontratación⁶⁶⁰.

483. El trabajo a domicilio a menudo ofrece más flexibilidad a las empresas para responder a los cambios irregulares y estacionales en el mercado de trabajo, y también brinda más oportunidades para adaptar rápidamente la producción a los requisitos del mercado y a las fluctuaciones de los patrones de consumo o de la demanda estacional. El trabajo a domicilio permite que los empleadores tengan un grupo seguro de trabajadores habituales, asistidos por trabajadores temporales o trabajadores exteriores como reserva de mano de obra. Además, las empresas pueden contratar en una zona mucho más amplia de lo que habría sido posible en caso contrario, y buscar a trabajadores más calificados. El trabajo a domicilio ayuda a las empresas a reducir al mínimo los costos laborales y permite aumentar la capacidad de producción, sin necesidad de invertir en bienes de capital y almacenamiento (también como consecuencia de la producción «justo a tiempo» y de las tecnologías de gestión de inventario). Las actividades se dividen en tareas autosuficientes o en tareas autónomas que pueden ser llevadas a cabo de manera independiente por una fuerza de trabajo remota y de más bajo costo. El teletrabajo también tiende a reducir los costos, y en muchos casos se mejora la productividad, ya que existen menos interrupciones y los trabajadores pueden concentrarse más fácilmente, siempre que esta flexibilidad garantice que los trabajadores tengan la posibilidad efectiva de trabajar sin distracciones.

484. El trabajo a domicilio también tiene ventajas para las economías nacionales. Es una fuente de creación de empleo y de empresas, y puede ser una opción en las regiones deprimidas con una oferta abundante de mano de obra subempleada. Para los trabajadores, el trabajo a domicilio puede ser una alternativa válida al empleo regular en una empresa, especialmente para los trabajadores obligados a ejercer su actividad a domicilio o que optan por esta alternativa, incluidos los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores que viven

⁶⁶⁰ J. Harvey: «Homework, gender and inequality in global supply chains», Documento para debate, Nueva York, ONU-Mujeres, 2018, y Harvey: «Homeworkers in global supply chains: A review of literature», 2019, *op. cit.*, pág. 1.

en zonas rurales o remotas, o los trabajadores con discapacidades⁶⁶¹. El trabajo a domicilio también puede ser una solución provisional para quienes están en proceso de transición de un trabajo a otro, o para quienes no han logrado hallar un empleo regular en una empresa. En principio, los trabajadores a domicilio gozan de más independencia⁶⁶², y pueden elegir cuando trabajan y el ritmo de su trabajo. La tecnología ha mejorado las comunicaciones entre las empresas y los trabajadores, lo cual ha facilitado el trabajo a domicilio. Trabajar a domicilio permite asimismo evitar el tiempo de transporte y el costo que éste conlleva.

485. Sin embargo, a menudo se expresa preocupación a nivel tanto nacional como internacional por la posición particularmente vulnerable de los trabajadores a domicilio en el mercado de trabajo, la insuficiencia de su protección legal, su débil posición de negociación y su aislamiento, y su consiguiente invisibilidad. La flexibilidad que representa una ventaja para las empresas puede ser una fuente de estrés para los trabajadores a domicilio, ya que puede ponerse fin abruptamente a sus contratos. A menudo no se les reconoce (y ellos mismos no se reconocen) como parte de la fuerza de trabajo. La situación laboral de los trabajadores a domicilio es con frecuencia informal o ambigua, y sus condiciones de trabajo suelen ser peores que las de otros trabajadores. Incluso en los países en los que existe una legislación laboral que les brinda protección, suele haber problemas en lo que respecta a su aplicación. El carácter diverso del trabajo a domicilio y de los sectores en los que se realiza, y la diversidad entre las formas más tradicionales de trabajo a domicilio y las más evolucionadas (incluidas algunas formas de trabajo en plataformas), unido a unos datos escasos y fragmentados sobre el trabajo a domicilio y los sectores en los que está más presente, también hacen difícil proporcionar una definición uniforme de este tipo de trabajo y abordarlo de manera adecuada. Se ha sostenido que las fábricas en los países en desarrollo subcontratan aspectos de la producción a los trabajadores a domicilio en respuesta a las prácticas de adquisición de las marcas y los comerciantes minoristas, los plazos ajustados, la fluctuación de la demanda y la presión ejercida sobre los proveedores para que reduzcan los costos de producción⁶⁶³. Muchos trabajadores a domicilio se encuentran en los segmentos inferiores de la cadena de suministro, por lo general en la economía informal, son objeto de diversas formas de discriminación y reciben poca o ninguna protección legal⁶⁶⁴.

486. Cuando se adoptaron los instrumentos relativos al trabajo a domicilio, muchos consideraron que había incoherencias dentro de los países en términos de la situación laboral, el nivel de cobertura de la situación laboral y los derechos garantizados a los trabajadores a domicilio. Por lo tanto, se apoyó ampliamente la adopción de normas internacionales para integrar a los trabajadores a domicilio en la corriente principal del mercado de trabajo y hacerles salir de la pobreza, mejorar la situación de las mujeres y hacer frente al trabajo infantil. El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 tienen por objeto establecer una igualdad de condiciones entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores regulares, lo que se traduce en la mejora de la productividad y del desempeño, y proteger a los empleadores de la competencia desleal. En el momento de su adopción, los instrumentos no contaron con el apoyo de los empleadores y de algunos gobiernos, que consideraron que la naturaleza diversa del trabajo a domicilio y sus formas nuevas y emergentes eran un obstáculo para la reglamentación. Muchos pensaron asimismo que las normas sobre el trabajo a domicilio afectarían a los trabajadores y empleadores que buscaban flexibilidad⁶⁶⁵.

⁶⁶¹ Por ejemplo, *Bahrein* (decreto ministerial núm. 39, de 2010, que regula la actividad productiva a domicilio para promover el trabajo a domicilio). El Gobierno indica que este programa brinda oportunidades de empleo para los jóvenes, los trabajadores de edad y los trabajadores jubilados, y contribuye al empoderamiento de las mujeres.

⁶⁶² Aunque las nuevas tecnologías permiten un mayor control remoto por el empleador.

⁶⁶³ M. Von Broembsen: «The EU's commodification of labour: Homeworkers in global production networks in Bulgaria», 2019, *op. cit.*, pág. 2.

⁶⁶⁴ OIT: Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, 105.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2016, párr. 3

⁶⁶⁵ OIT: *Actas Provisionales*, 83.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1996, págs. 216-219.

487. El Convenio es de naturaleza promocional y complementa las normas ya existentes⁶⁶⁶. La Comisión observa que los nuevos cambios en la organización del trabajo, fomentados por las innovaciones sustanciales en la tecnología y las comunicaciones, junto con el incremento de la externalización y la subcontratación, se han traducido en el aumento de todas las formas de trabajo a domicilio, especialmente en el contexto de las cadenas de suministro y del trabajo en plataformas. El trabajo a domicilio, que a menudo se ha considerado una forma anticuada y preindustrial de trabajo, es ahora un sinónimo de nuevos modelos de negocio y de espíritu empresarial.

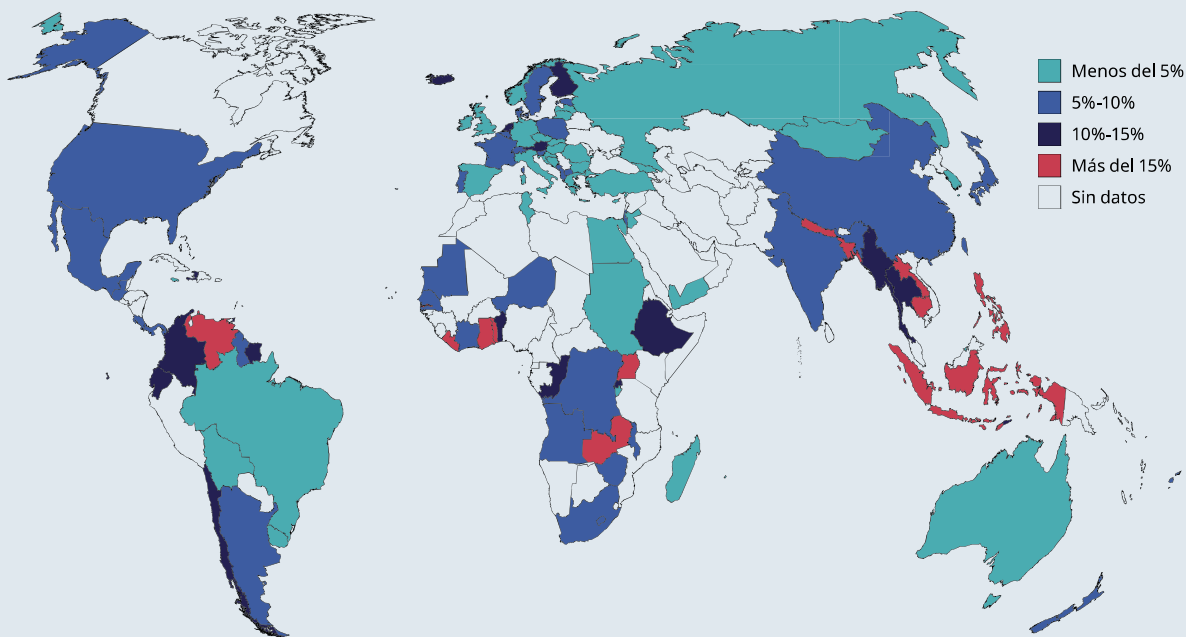
488. La Comisión considera que los instrumentos, adoptados en 1996, constituyeron una herramienta útil para la transición a la formalidad de un grupo específico de trabajadores en múltiples sectores en un momento en el que la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) aún no se había adoptado. También son aplicables a un conjunto de nuevas modalidades de trabajo que en muchos países todavía no han sido reconocidas como tales por la legislación (como la economía de plataformas y el trabajo en plataformas digitales), en las que prevalecen la informalidad y el trabajo esporádico.

489. Los instrumentos tienen un doble objetivo:

- 1) la adopción, aplicación y examen periódico de una política nacional sobre el trabajo a domicilio, y
- 2) la promoción, en la medida de lo posible, de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados.

Gráfico 4.2

Porcentajes de trabajadores establecidos en su domicilio: Estimaciones por país



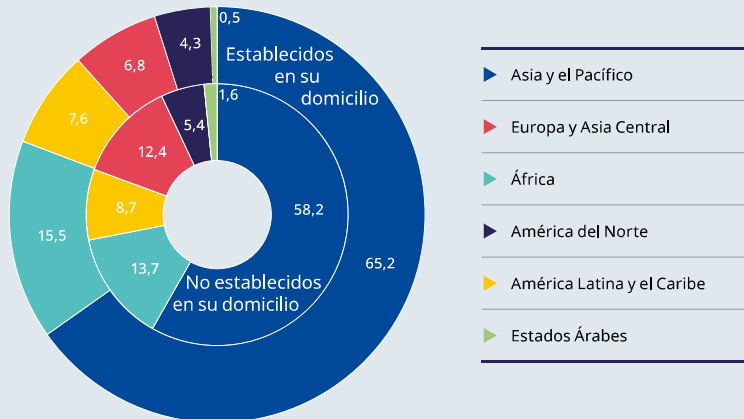
Fuente: OIT, Estadísticas globales y regionales preliminares (2019).

⁶⁶⁶ *Ibid.*, pág. 239.

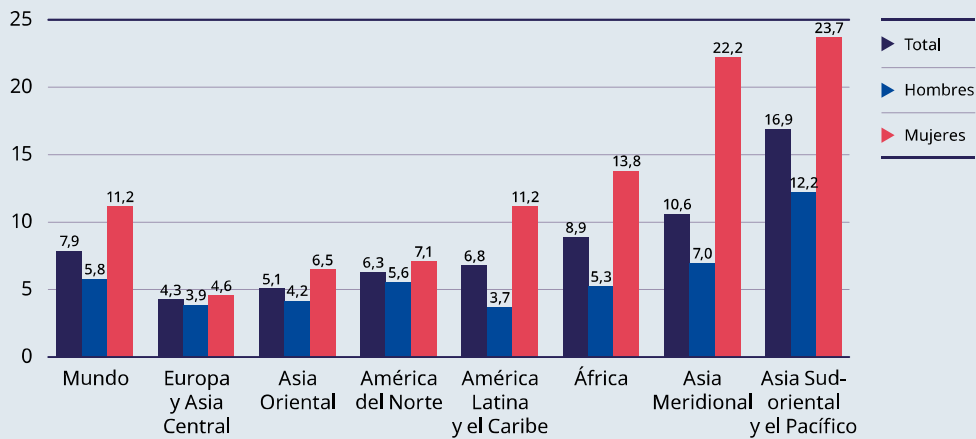
Gráfico 4.3

Porcentaje de trabajadores establecidos en su domicilio: Estimaciones regionales

Distribución de los trabajadores establecidos en su domicilio por región



Porcentaje de trabajadores establecidos en su domicilio en relación con el empleo total por región



Fuente: OIT, Estadísticas globales y regionales preliminares (2019).

▶ III. Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo 1 del Convenio

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo a domicilio» significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - ii) a cambio de una remuneración;
 - iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, 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;
- b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- c) la palabra «empleador» significa una 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 empresa.

Artículo 2 del Convenio

El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

1. Definición de trabajo a domicilio y de trabajador a domicilio

490. El Convenio sólo proporciona una definición de «trabajo a domicilio» y de «empleador». La definición de «trabajo a domicilio» fue objeto de un intenso debate. La gran diversidad de sectores en los que tiene lugar el trabajo a domicilio y las diferentes prácticas a nivel nacional hicieron difícil hallar un enfoque común para facilitar el entendimiento. Finalmente se adoptó una definición breve y concisa para abarcar la gran diversidad de situaciones en las que existe trabajo a domicilio, incluido el teletrabajo. Durante la labor preparatoria, se recordó que la definición debería considerarse en el contexto de todo el Convenio, cuyo objetivo es mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, y que de lo que se trata es de contar con una definición amplia del término para poder incluir a los que tal vez no se haya reconocido todavía como asalariados, pero que no son tampoco realmente independientes⁶⁶⁷.

a) Trabajo realizado por una persona a la que se hace referencia como «trabajador a domicilio»

491. Al incluir aquí la referencia al trabajo a domicilio, ya no se consideró necesario proporcionar una definición de «trabajador a domicilio». El trabajo a domicilio debe distinguirse de la producción de bienes para consumo personal. Forma parte del concepto general de «trabajo establecido en el domicilio», que, en cambio, también incluye a los trabajadores independientes y conlleva la transacción directa entre el productor y el consumidor final. Por otra parte, a los trabajadores a domicilio se les paga normalmente a destajo, y no participan en la venta de los productos acabados. Aunque, en muchas ocasiones, las dos categorías sean muy difíciles de diferenciar porque tienen muchas características comunes, como unas

⁶⁶⁷ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe IV (2A), 1996, op. cit., pág. 44.

condiciones de trabajo precarias y la invisibilidad, es importante distinguir las en los estudios y las estadísticas como base para realizar una evaluación adecuada de la situación de los trabajadores a domicilio en el mercado de trabajo⁶⁶⁸.

492. Las expresiones «trabajo establecido en el domicilio» y «trabajo a domicilio» no incluyen:

- ▶ el trabajo de cuidados no remunerado en el propio domicilio;
- ▶ el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados remunerados en el domicilio de terceros, o
- ▶ la producción de subsistencia para el consumo del hogar.

b) Lugar de trabajo

493. El trabajo debe realizarse fuera de los locales del empleador. Por lo general, pero no necesariamente, se realiza en el domicilio del trabajador. Los trabajadores pueden elegir otro lugar, como un almacén, una estación de trabajo, un taller, o un espacio de trabajo compartido, a condición de que no sean los locales del empleador.

c) Exclusión del trabajo ocasional

494. El artículo 1, *b)*, del Convenio excluye de la definición de trabajadores a domicilio a los trabajadores asalariados que realizan ocasionalmente su trabajo como tales en su domicilio. Esta disposición también es pertinente para el teletrabajo⁶⁶⁹. 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. Dichos trabajadores están cubiertos por la reglamentación que regula el lugar de trabajo, donde se realiza el grueso de su trabajo. Además, la disposición sólo hace referencia a los trabajadores asalariados y a los casos en que el trabajo es realizado para el mismo empleador, pero ocasionalmente en el domicilio del trabajador. Esta exclusión no cubre el caso de los trabajadores que tienen varios trabajos, uno de los cuales se realiza regularmente en el domicilio para uno o más empleadores. Dichos trabajadores se considerarían trabajadores a domicilio.

d) Remuneración

495. Debe haber una relación de trabajo remunerado entre el trabajador a domicilio y el empleador, subcontratista, agente u otro intermediario. El artículo 1, *a)*, *ii)*, del Convenio define el trabajo a domicilio como trabajo realizado «a cambio de una remuneración», pero no especifica el tipo de remuneración o cómo debería establecerse. Sin embargo, deben tenerse en cuenta las particularidades de la remuneración en la medida en que afecta a los trabajadores a domicilio. A menudo se les paga a destajo. Además, trabajan desde su domicilio y deben asumir costos que no afrontan otros trabajadores (energía, agua, comunicaciones, mantenimiento de la maquinaria). Se les debería reembolsar estos gastos.

e) Cumplimiento con las especificaciones del empleador

496. El requisito de que los productos o servicios respondan a las especificaciones proporcionadas por el empleador es un elemento que sirve para determinar la naturaleza «no autónoma» del trabajo a domicilio. Dado que el trabajo se realiza fuera de los locales del empleador, el nivel de supervisión del empleador suele ser menor y limitarse a la facilitación de especificaciones. Sin embargo, la supervisión directa cada vez es más frecuente, en particular ahora que las nuevas tecnologías, incluidas las telecomunicaciones y los «dispositivos portátiles» permiten a los empleadores ejercer un control más estricto sobre el trabajo remoto, especialmente en el caso del teletrabajo.

⁶⁶⁸ J. Harvey: «Homeworkers in global supply chains: A review of literature», 2019, *op. cit.*, pág. 3.

⁶⁶⁹ Véase a este respecto, *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2013.

497. El artículo 1, *a*), iii), del Convenio hace referencia a «un producto o servicio». Hubo cierto debate durante la labor preparatoria sobre la exclusión de los servicios, normalmente son prestados por trabajadores independientes. Sin embargo, al examinar algunas formas de servicios, como la revisión de textos o el trabajo de secretaría, se reconoció que podrían prestarse en el marco de una relación de trabajo.

498. A tenor de lo dispuesto en el artículo 1, *a*), iii), la condición de trabajadores a domicilio no está determinada por quién proporciona las herramientas y los materiales. Los trabajadores a domicilio pueden utilizar su propio equipo, o equipo proporcionado por el empleador, e incluso por un intermediario (cuando lo permita la legislación). Si éste no fuera el caso, muchos trabajadores que utilizan sus propios materiales quedarían excluidos de la cobertura de los instrumentos. Existen muy diversas situaciones a este respecto a nivel nacional. En algunos países en los que la reglamentación nacional utiliza este criterio como un indicador de independencia, los empleadores llevan a cabo una venta simulada de los materiales o de la maquinaria al trabajador a domicilio. Los trabajadores a domicilio utilizan estos materiales para producir los bienes o proporcionar los servicios. Al entenderse que el trabajador proporciona los materiales, se le considera un trabajador o trabajadora independiente. Se introdujo la expresión «otros elementos», ya que algunos tipos de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo intelectual, tal vez no entrañen el manejo de materiales o aparatos⁶⁷⁰.

Hungría – El artículo 197 del Código del Trabajo prevé que:

- 1) A menos que se acuerde lo contrario, el derecho de instrucción del empleador se limita únicamente a la definición de las funciones que debe desempeñar el trabajador asalariado.
- 2) El empleador puede limitar el uso del equipo informático o de los dispositivos electrónicos proporcionados únicamente para el trabajo que el trabajador asalariado realiza en su nombre.
- 3) Una inspección relativa a la finalización de trabajo asignado no representará ningún derecho para el empleador de inspeccionar cualquier información almacenada en el equipo informático utilizado por el trabajador asalariado en el desempeño de sus funciones que no esté asociada con la relación de trabajo. En lo que respecta al derecho de acceso del empleador, se considerará que los datos necesarios para controlar la prohibición o limitación establecida en el apartado 2) están relacionados con las obligaciones dimanantes de la relación de trabajo.
- 4) A menos que se acuerde lo contrario, el empleador determinará el tipo de inspección y el período más corto entre la notificación y el comienzo de la inspección si se lleva a cabo en una propiedad designada como el lugar de trabajo. La inspección no podrá ocasionar dificultades para el trabajador asalariado o para cualquier persona que esté utilizando asimismo la propiedad designada como el lugar de trabajo.
- 5) A falta de acuerdo en contrario, las modalidades de trabajo del trabajador serán flexibles.

f) Exclusión de los trabajadores independientes

499. Sólo se puede denegar la condición de trabajador a domicilio a una persona que trabaja en su domicilio a cambio de una remuneración, y cuyo trabajo se traduzca en un producto o servicio especificado por el empleador, si tiene el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional y de decisiones judiciales. El artículo 1, *a*), del Convenio excluye de la definición de trabajadores a domicilio a los trabajadores independientes según se definen

⁶⁷⁰ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 82.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1995, pág. 39.

en la legislación nacional o en decisiones judiciales. Esto establece una distinción entre los trabajadores a domicilio y los artesanos independientes o los consultores profesionales independientes. Los únicos indicadores específicos establecidos en los instrumentos para ayudar a determinar la condición de trabajador independiente son «un grado de autonomía y de independencia económica», y la definición incumbe a la legislación nacional y a las jurisdicciones nacionales. Esto proporciona suficiente flexibilidad para cubrir la mayor diversidad posible de trabajadores a domicilio.

500. La Comisión recuerda que la expresión general «trabajadores establecidos en su domicilio» engloba a todos los trabajadores, tanto dependientes como independientes, que trabajan desde su domicilio. Por lo tanto, los trabajadores a domicilio son un grupo de trabajadores establecidos en su domicilio. Es importante señalar que los datos estadísticos disponibles hacen referencia al concepto más amplio de trabajadores establecidos en su domicilio.

g) Asistentes

501. Los trabajadores a domicilio no siempre realizan el trabajo solos; a menudo cuentan con la ayuda de familiares o de asistentes remunerados. Sin embargo, ni el Convenio ni la Recomendación hacen referencia a los asistentes. Esto responde a las preocupaciones expresadas acerca de que se pueda entender que los trabajadores a domicilio que emplean a asistentes dan empleo a otros trabajadores, y a que se les clasifique, por tanto, como contratistas independientes. Esto también suscita inquietud, ya que algunas veces estos asistentes son niños menores de edad. Preocupa además la cantidad de trabajo asignada a los trabajadores a domicilio (ya que éstos pueden aceptar más trabajo si pueden contar con la ayuda de sus asistentes), así como los riesgos para la seguridad y salud que corren los asistentes que no han recibido una formación adecuada. Esto también está estrechamente relacionado con los bajos niveles de remuneración recibida por los trabajadores a domicilio⁶⁷¹.

502. En lo que respecta al trabajo infantil, el párrafo 10 de la Recomendación indica que la legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio. En lo tocante a la seguridad y salud en el trabajo, el párrafo 21 indica que los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de cuidar razonablemente de su seguridad y salud, así como de la de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo.

503. La condición jurídica de los asistentes es más difícil de determinar y, en consecuencia, la aplicación a los mismos de una legislación protectora. Tampoco se especifica en los instrumentos la relación entre los asistentes y los trabajadores a domicilio, o entre los asistentes y los empleadores.

504. La Comisión toma nota de que esta falta de claridad se refleja a nivel nacional. Aunque en muchas disposiciones legales se contempla la posibilidad de que los trabajadores a domicilio cuenten con la ayuda de familiares, no se especifica la condición jurídica ni las condiciones de trabajo de dichos asistentes, ni la protección jurídica que se les brinda. En algunos países los reglamentos prevén la posibilidad de tener solamente un asistente⁶⁷², y la legislación también permite algunas veces aprendices⁶⁷³. Los reglamentos en otros países sólo aceptan que los trabajadores a domicilio recurran a sus familiares para que les ayuden, y excluye todas las formas de asistencia remunerada⁶⁷⁴.

⁶⁷¹ *Ibíd.*, pág. 40.

⁶⁷² Por ejemplo, *Francia* (Código del Trabajo, art. L7412-1(2)) y *Marruecos* (Código del Trabajo, art. 8).

⁶⁷³ Por ejemplo, *Argentina* (ley núm. 12713, art. 3, a), que permite a los trabajadores a domicilio ser asistidos por un ayudante o un aprendiz).

⁶⁷⁴ Por ejemplo, *Argelia* (decreto ejecutivo núm. 97-474, art. 2).

h) Ámbito de aplicación

505. El artículo 2 establece un amplio ámbito de aplicación del Convenio. Esto es importante, ya que la expresión «trabajo a domicilio» engloba un conjunto amplio de actividades de muy diversa naturaleza, que abarcan desde la elaboración de productos hasta la prestación de servicios en industrias y tipos de manufactura muy tradicionales, y hasta formas muy modernas de trabajo, incluido el teletrabajo y el trabajo en plataformas cuando cumplen ciertas condiciones. La legislación de ciertos países se refiere a los trabajadores a domicilio como «trabajadores externos».

506. En una serie de países se ha adoptado una legislación específica aplicable al trabajo a domicilio, que contiene definiciones, entre ellas la de trabajo a domicilio.

Tailandia – El artículo 3 de la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, B.E. 2553, define el «trabajo a domicilio» como el trabajo asignado por un contratante en una empresa industrial a un trabajador a domicilio, que debe producirse o montarse fuera del lugar de trabajo del contratante, u otros trabajos especificados por el reglamento ministerial.

507. En algunos casos, sólo se reglamentan ciertos aspectos del trabajo a domicilio, como el tiempo de trabajo⁶⁷⁵. En otros, la legislación laboral general contiene artículos específicos sobre el trabajo a domicilio que incluyen definiciones⁶⁷⁶.

508. La legislación de algunos países limita el trabajo a domicilio a ciertos sectores. En una serie de países, la legislación sobre el trabajo a domicilio sólo se aplica al trabajo manual, el trabajo industrial⁶⁷⁷ o un sector determinado⁶⁷⁸. Algunas veces excluye ciertos sectores, como el teletrabajo⁶⁷⁹, o determinadas actividades que pueden realizarse a domicilio, como la contabilidad o la traducción⁶⁸⁰. En cambio, la legislación de ciertos países cubre el teletrabajo⁶⁸¹, mientras que en otros existen diferentes disposiciones o regímenes jurídicos aplicables al trabajo a domicilio o al teletrabajo⁶⁸².

509. Algunos regímenes nacionales no prevén la posibilidad del trabajo a domicilio⁶⁸³. Otras memorias indican que la legislación nacional no contiene una definición de trabajador asalariado o de empleador en relación con el trabajo a domicilio, sin especificar si el régimen

⁶⁷⁵ Por ejemplo, *Irlanda* (Ley sobre la Organización del Tiempo de Trabajo, 1997, núm. 20, de 1997).

⁶⁷⁶ Por ejemplo, *Bélgica* (la Ley de 3 de julio de 1978 sobre los Contratos de Trabajo, título VI, art. 119, proporciona definiciones y contiene disposiciones específicas sobre el trabajo a domicilio), *República Centroafricana* (Código del Trabajo, arts. 186-188), *Ecuador* (Código del Trabajo, arts. 271-284), *El Salvador* (Código del Trabajo, art. 71), *Filipinas* (Código del Trabajo, arts. 153-155), *Guatemala* (Código del Trabajo, art. 156), *Paraguay* (Código del Trabajo, art. 137), *Rumania* (ley núm. 53/2003, art. 108 y siguientes) y *Turkmenistán* (Código del Trabajo, arts. 195-200).

⁶⁷⁷ Por ejemplo, *Japón* (el trabajo a domicilio se limita al trabajo industrial) y *Suiza* (la ley LTRD RS822.31 limita el trabajo a domicilio al trabajo industrial y manual). El art. 351 del Código de Obligaciones proporciona una definición más amplia de un contrato de trabajo para un trabajador a domicilio, que, según la memoria del Gobierno, se aplica a la prestación de servicios como la traducción, o incluso el trabajo en plataformas).

⁶⁷⁸ Por ejemplo, *India* (la Ley sobre las Condiciones de Trabajo en la Industria Tabacalera, de 1966).

⁶⁷⁹ Por ejemplo, *Alemania*.

⁶⁸⁰ Por ejemplo, *Austria* (según la memoria del Gobierno, la Ley sobre el Trabajo a Domicilio, de 1960 (BGBl núm. 105/1961, enmendada) no se aplica al teletrabajo, la contabilidad o la traducción) y *Bélgica* (la ley de 3 de julio de 1978, título VI, art. 119, excluye el teletrabajo).

⁶⁸¹ Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina* (República Srpska, Ley del Trabajo, art. 44) y *Estonia* (Ley de Contrato de Empleo, párr. 6, 4)).

⁶⁸² Por ejemplo, *Bélgica* (el convenio colectivo núm. 85, de 2005, y el Real decreto de 22 de noviembre de 2006 para los funcionarios públicos), *Alemania*, *Italia* y *Tayikistán* (el Código del Trabajo de 2016 incluye el trabajo a domicilio (arts. 252-254) y el trabajo remoto (arts. 255-257)).

⁶⁸³ Como se indica en las memorias de los Gobiernos de *Afganistán*, *Benin* y *Panamá*.

general es aplicable a ellos, o si el trabajo a domicilio se permite a nivel nacional⁶⁸⁴. En muchos países, los reglamentos proporcionan una definición de trabajador a domicilio⁶⁸⁵.

Austria – La Ley sobre el Trabajo a Domicilio, 1960 (BGBl núm. 105/1961, enmendada) define a un trabajador a domicilio como una persona a la que se contrata para la fabricación, el acabado, el procesamiento o el empaquetado de productos en su propio domicilio o en un lugar de trabajo elegido por él, que está bajo las órdenes de las personas que asignan el trabajo a domicilio y a cargo de ellas.

510. En otros países, en la legislación general no se establece una distinción entre los trabajadores a domicilio y otras categorías de trabajadores, y el concepto de trabajador a domicilio se incluye en el de «trabajador asalariado», o las disposiciones laborales generales simplemente se aplican a los trabajadores a domicilio⁶⁸⁶.

Finlandia – El artículo 1 de la Ley de Contratos de Trabajo prevé que la aplicación de la ley no se impedirá meramente por el hecho de que el trabajo se realice en el domicilio del trabajador asalariado o en un lugar elegido por él, o por el hecho de que el trabajo se efectúe utilizando las herramientas y la maquinaria del trabajador asalariado.

511. Con respeto a los asistentes, muchas leyes permiten la asistencia de familiares o de otros trabajadores, aunque algunas especifican un número limitado de asistentes⁶⁸⁷. Algunas disposiciones se refieren concretamente a la posibilidad de que el empleador o el trabajador a domicilio proporcionen los materiales. La posibilidad de que el trabajador a domicilio compre los materiales al empleador a quien se vende a continuación el producto acabado también se prevé en la legislación nacional de algunos países. En algunos casos, la legislación exige incluso que el contrato especifique las modalidades para el suministro de los materiales⁶⁸⁸.

Argelia – El artículo 2 del decreto ejecutivo núm. 97-474, de 8 de diciembre de 1997 prevé que: «Se considerará trabajador a domicilio, en el sentido de lo dispuesto en este decreto, a todo trabajador que trabaje en su domicilio para la producción de bienes, servicios o con fines de procesamiento a cambio de una remuneración, por cuenta de uno o más empleadores, sólo o con la ayuda de familiares, excluyendo a cualquier persona asalariada, y obtenga él solo todas las materias primas y herramientas, o parte de las mismas, o le sean suministradas por el empleador, excluyendo cualquier intermediario.»

⁶⁸⁴ Por ejemplo, *Burkina Faso* y *Kiribati*.

⁶⁸⁵ Por ejemplo, *Costa Rica* (Código del Trabajo, art. 209).

⁶⁸⁶ Por ejemplo, *Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina y República Srpska), *Botswana, Burkina Faso, Camboya, China, Chipre, República de Corea, Dinamarca, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Gabón, Georgia, Grecia, Indonesia, República Islámica del Irán, Letonia, Lituania, Malta, Mauricio, Montenegro, Myanmar, Namibia, Nepal, Noruega, Nueva Zelandia, Perú, Reino Unido, Senegal, Sri Lanka, Suecia, Togo y Ucrania*.

⁶⁸⁷ Véase asimismo *Armenia* (Código del Trabajo, art. 98), *Italia* (Ley núm. 877 de 1973, art. 1), *Japón* (Ley sobre el Trabajo Industrial a Domicilio, 1970) y *Marruecos* (Código del Trabajo, art. 8, que permite sólo un asistente).

⁶⁸⁸ Véase, por ejemplo, *Armenia* (el Código del Trabajo, art. 98, prevé que el orden y los períodos para el suministro de materias primas, materiales y materiales semiproductos al trabajador a domicilio, el orden para el pago de los materiales que pertenecen al trabajador a domicilio, el transporte del producto acabado, y el orden y los períodos del pago del salario, deberán estipularse en el contrato de trabajo).

Bulgaria – El artículo 107, b), 2), del Código del Trabajo prevé que los trabajadores o los trabajadores asalariados cuyo contrato de trabajo prevea el cumplimiento de obligaciones laborales relacionadas con la elaboración de productos y/o la prestación de servicios en el domicilio del trabajador asalariado o en otros locales que éste elija fuera del lugar de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, y con su propio equipo, materiales y otros medios auxiliares, o con los del empleador, deberán considerarse trabajadores a domicilio y trabajadores asalariados.

2. Definición de empleador

512. El Convenio también proporciona una definición clara de «empleador», como a toda persona física o jurídica que dé trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. El artículo 1, c), reconoce asimismo que el trabajo a domicilio puede darse a través de un intermediario, reconociendo al mismo tiempo que la legislación en muchos países prohíbe recurrir a intermediarios en ese contexto. La definición de empleador es importante, en particular dado que el trabajo a domicilio a menudo es oculto, y que los empleadores pueden tratar incluso de eludir sus obligaciones al declarar a los trabajadores a domicilio como trabajadores independientes o al ocultarse tras intermediarios.

513. Se considera empleadores a quienes dan trabajo por cuenta de su empresa. Esto ayuda a diferenciarlos de los clientes que piden trabajo para uso personal. Además, según la labor preparatoria, la expresión «empresa» es suficientemente amplia para cubrir las «actividades» de las organizaciones gubernamentales o sin ánimo de lucro, y no se limita a las actividades lucrativas del sector privado. Esta definición de empleador, en combinación con la definición de trabajo a domicilio y con las disposiciones sobre la política nacional relativa al trabajo a domicilio, ayuda a distinguir los contratos comerciales de los contratos laborales a efectos del Convenio⁶⁸⁹.

Ecuador – El artículo 274 del Código del Trabajo, enmendado en agosto de 2018, define la expresión «empleadores en el trabajo a domicilio» como los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales o útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma⁶⁹⁰.

514. La definición de empleador en el contexto del trabajo a domicilio también puede referirse concretamente al teletrabajo⁶⁹¹. En algunos casos, la legislación nacional considera específicamente el teletrabajo como una posibilidad para el empleador de externalizar o subcontratar la producción⁶⁹². Sin embargo, ciertas leyes prohíben de manera explícita esta posibilidad en el caso de los programas de reestructuración, reorganización o reconversión⁶⁹³.

⁶⁸⁹ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 1996, *op. cit.*, pág. 39.

⁶⁹⁰ Véase también, *Panamá* (Código del Trabajo, art. 138).

⁶⁹¹ Por ejemplo, en *Bulgaria*, el término «empleador» se define legalmente en el art. 1, 1), de las disposiciones adicionales del Código del Trabajo. Por «empleador» se entiende cualquier entidad jurídica o su unidad, así como otra unidad independiente a nivel organizativo y económico (una empresa, establecimiento, organización, cooperativa, explotación agrícola, lugar, hogar, compañía, o unidades similares) que contrata independientemente a personal en el marco de una relación de trabajo, en particular para que realice trabajo a domicilio o teletrabajo y para que realice trabajo en una empresa utilizando personal contratado.

⁶⁹² Por ejemplo, *Alemania* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio, art. 2, 3)).

⁶⁹³ Por ejemplo, *Italia* (Ley núm. 877 de 1973 sobre las Reglas para Proteger el Trabajo a Domicilio, art. 2) y *Portugal* (ley núm. 101/2009, art. 2).

Filipinas – El artículo 153 del Código del Trabajo define el término «empleador» de trabajadores a domicilio como cualquier persona física o jurídica que, por su cuenta o para su beneficio, o por cuenta de cualquier persona que resida fuera del país, directa o indirectamente, o a través de trabajador asalariado, agente, contratista, subcontratista o cualquier otra persona:

- 1) entrega o causa la entrega de cualquier producto, artículo o material para su procesamiento o fabricación a domicilio, y que posteriormente debe devolverse, eliminarse o distribuirse según sus instrucciones, o
- 2) venda cualquier producto, artículo o material para su procesamiento o fabricación a domicilio y los recompre después de tal procesamiento o fabricación, ya sea por sí mismo o por conducto de otra persona.

515. En algunos casos, la legislación se refiere específicamente a la posibilidad de que el trabajador a domicilio trabaje para uno o varios empleadores⁶⁹⁴.

3. Definición de intermediario

516. En el artículo 1, c), del Convenio, el término «empleador» se define como una persona que «de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio...». Aunque existen varias referencias a los intermediarios en el Convenio y la Recomendación, no se definen en los instrumentos. En efecto, el texto de los instrumentos es sucinto en relación con la función y las responsabilidades de los intermediarios. Durante la labor preparatoria, se hizo referencia a ellos como las personas cuyos ingresos proceden de una actividad consistente en recibir un encargo de una o varias empresas para hacerlo ejecutar por uno o varios trabajadores a domicilio⁶⁹⁵. En los casos en que se permiten (están prohibidos en muchos países), se les considera un medio de ajustar la oferta y la demanda de trabajo. Durante la labor preparatoria, se arguyó que no debería hacerse referencia a los intermediarios, ya que esto podría causar incertidumbre en cuanto a la relación entre el intermediario, el empleador y los trabajadores. En los instrumentos no se determina la condición de los intermediarios, lo cual responde a un deseo de aclarar que la persona responsable en relación con el trabajador es el empleador como el dador del trabajo. Sin embargo, en la práctica, el intermediario a menudo es la persona que da trabajo al trabajador a domicilio. Algunas veces, identificar al empleador real es incluso más difícil en los casos de las cadenas de subcontratistas e intermediarios sucesivos, o incluso de las falsas cooperativas.

517. El artículo 8 del Convenio prevé que: «Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional», por lo que incumbe a las jurisdicciones nacionales determinar la condición jurídica y las responsabilidades de los intermediarios.

518. Los intermediarios pueden ser personas físicas o jurídicas. Por ejemplo, en los mercados de trabajo modernos, las agencias de empleo privadas se consideran intermediarios que permiten a las empresas gozar de una mayor flexibilidad al aumentar o reducir su fuerza de trabajo. Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas, la Comisión observa que se considera que las agencias de empleo privadas que proporcionan los servicios en relación con el mercado de trabajo de vincular las ofertas y demandas de empleo actúan como intermediarios sin ser parte de un contrato de trabajo⁶⁹⁶.

⁶⁹⁴ Por ejemplo, *Francia* (Código del Trabajo, art. L7412-1(1)) y *Perú* (decreto legislativo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral núm. 728, art. 87).

⁶⁹⁵ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (1), 1995, *op. cit.*, pág. 37.

⁶⁹⁶ Estudio General de 2010, párrs. 300-302.

Esto está de conformidad con el concepto de que la relación no se establece entre el intermediario y el trabajador a domicilio, sino entre el empleador y el trabajador a domicilio⁶⁹⁷. También es importante ser consciente de las interrelaciones que existen entre los intermediarios y los acuerdos de varias partes a los que se hace referencia en el párrafo 4, c), de la Recomendación núm. 198. **La Comisión considera asimismo que la función de las plataformas digitales como empleadores o como intermediarios debería examinarse con más detenimiento.**

CEACR – En su solicitud directa relativa a *Tayikistán*, la Comisión tomó nota de que la legislación no especifica las responsabilidades específicas de las agencias de colocación con respecto al trabajo a domicilio, y recordó que sus responsabilidades pueden ser determinadas por la legislación o por decisiones judiciales. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre cualquier medida adoptada o prevista para establecer las responsabilidades respectivas de los empleadores y de las agencias con respecto a los asuntos cubiertos por el Convenio⁶⁹⁸.

Según la CGTA RA de *Argentina*, los intermediarios se utilizan con frecuencia en el país para ocultar la verdadera identidad de los empleadores.

519. Con el fin de asegurar la transparencia en relación con las partes que conforman la relación y sus responsabilidades con respecto al trabajador a domicilio, el párrafo 5 de la Recomendación núm. 184 indica que al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca del nombre y la dirección del empleador y del intermediario. El párrafo 6 insta a que se registren los empleadores y los intermediarios que utilizan esos empleadores, a fin de asegurar la transparencia en lo que respecta a quién es el empleador real y cómo afrontar las responsabilidades. Además, el párrafo 18 indica que: «Cuando se utiliza un intermediario, se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración debida al trabajador a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.» El papel de la supervisión y del cumplimiento, y la disponibilidad de los mecanismos adecuados para la solución de conflictos, tal como se señala en el párrafo 28, es fundamental a este respecto.

520. Muchos gobiernos declaran que su legislación nacional no prevé la intervención de intermediarios en el ámbito del trabajo a domicilio⁶⁹⁹, o los prohíbe explícitamente⁷⁰⁰. En algunos casos, se incluye a los intermediarios en la definición de empleador⁷⁰¹.

521. Las leyes de algunos países proporcionan una definición de «intermediarios»⁷⁰², que son las personas que realizan un trabajo en beneficio de un empleador, aunque parezcan ser empresarios independientes, organizando los servicios de ciertos trabajadores para que realicen un trabajo en el que utilicen los locales, el equipo, los materiales u otros elementos de un empleador en beneficio de este último, o en actividades ordinarias inherentes a dichas actividades o relacionadas con las mismas. Algunas veces se exige que declaren su condición y el nombre del empleador por cuenta del cual actúan al concluir contratos de trabajo. En

⁶⁹⁷ OIT: *Actas Provisionales*, 82.ª reunión de la CIT, 1995, núm. 25, párr. 69.

⁶⁹⁸ *Tayikistán* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2016.

⁶⁹⁹ Por ejemplo, *Afganistán, Armenia, Austria, Chipre, Colombia, España, Dinamarca, Jamaica, Mauricio, Montenegro, Togo, Turkmenistán y Ucrania*.

⁷⁰⁰ Por ejemplo, *Argelia* (decreto ejecutivo núm. 97-474, art. 2), *Bélgica, República Dominicana* (Código del Trabajo, art. 273, 2)), *Italia* (ley núm. 877/1973, art. 2, 4), prevé que, en caso de incumplimiento, los intermediarios y los trabajadores a domicilio se considerarán asalariados del empleador) y *México* (Ley Federal del Trabajo, art. 316).

⁷⁰¹ Por ejemplo, *Ecuador* (Código del Trabajo, art. 274).

⁷⁰² Por ejemplo, *El Salvador* (Código del Trabajo, art. 4) y *Paraguay* (Código del Trabajo, art. 26, b)).

caso contrario, pueden asumir una responsabilidad conjunta y solidaria con el empleador por las obligaciones jurídicas y contractuales pertinentes.

522. En ciertos países, la legislación relativa a las agencias de empleo privadas y a las agencias de trabajo temporal también se aplica al trabajo a domicilio⁷⁰³. En algunos casos, la legislación prevé que, en los casos en que las agencias de trabajo temporal intervienen para proporcionar trabajo a domicilio, éstas son el empleador del trabajador a domicilio⁷⁰⁴. Algunas veces, esta responsabilidad se divide: por ejemplo, las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo son responsabilidad del empleador, mientras que otras protecciones son responsabilidad de la agencia⁷⁰⁵.

523. En ciertos casos, aunque la intermediación se permite en el trabajo a domicilio, no existen disposiciones jurídicas que establezcan la responsabilidad solidaria del empleador y del intermediario por el pago de la remuneración⁷⁰⁶. En otros casos, la responsabilidad conjunta y solidaria está prevista por la legislación⁷⁰⁷. En una serie de países, la empresa que subcontrata se identifica con el intermediario. Dado que desempeñan funciones por cuenta del empleador, en muchos países los reglamentos establecen la responsabilidad conjunta⁷⁰⁸. En otros casos, la responsabilidad conjunta se aplica al intermediario únicamente si éste no está registrado como tal⁷⁰⁹.

524. En términos de la situación laboral de los intermediarios, en algunos reglamentos nacionales se considera que son trabajadores en relación con el dador de trabajo, y empleadores en relación con los trabajadores que realizan el trabajo.

Argentina – El artículo 4 de la Ley núm. 12713 de 1941 sobre el Régimen de Trabajo a Domicilio por Cuenta Ajena prevé que «los intermediarios [...] son considerados como obreros a domicilio con relación a los dadores de trabajo y como patronos sujetos a las obligaciones que les impone esta ley y las reglamentaciones que se dicten a quienes encarguen la ejecución del trabajo.».

4. La cuestión de la relación de trabajo de los trabajadores a domicilio

525. Como se ha visto en el capítulo II, la relación de trabajo puede definirse como un vínculo legal entre una persona que realiza un trabajo y la persona en cuyo beneficio se realiza el trabajo a cambio de una remuneración, en ciertas condiciones establecidas por la legislación y la práctica. El párrafo 12 de la Recomendación núm. 198 insta a los Miembros a definir las condiciones (como criterios e indicadores) aplicadas para determinar la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia. El párrafo 13 de la Recomendación núm. 198 proporciona una lista de indicadores que también podrían servir para determinar la situación laboral de los trabajadores a domicilio (véase el capítulo II).

⁷⁰³ Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina, República de Corea, Estonia, Finlandia y Marruecos*.

⁷⁰⁴ Según la memoria de *Bulgaria*.

⁷⁰⁵ Según la memoria de *Irlanda*.

⁷⁰⁶ Por ejemplo, *Croacia* (Ley del Mercado de Trabajo núm. 118/18) y *Hungría*.

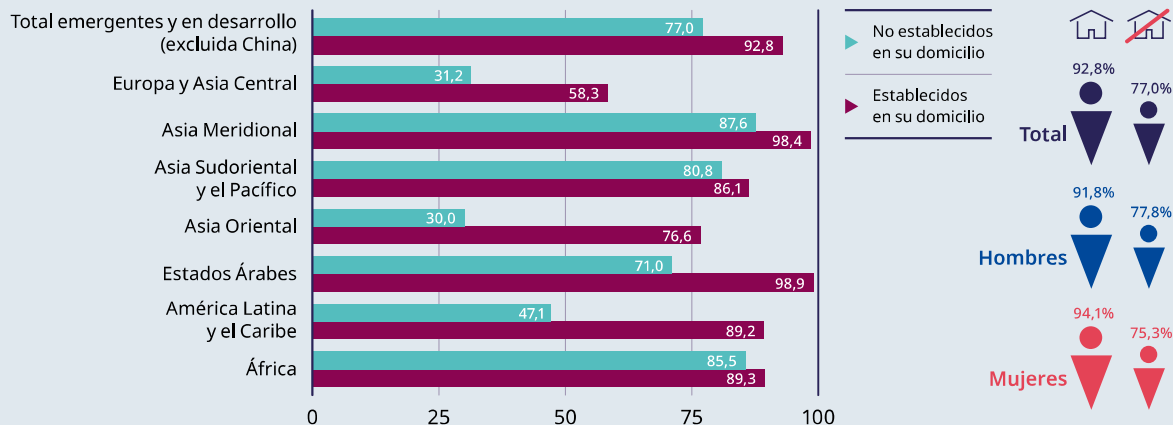
⁷⁰⁷ Por ejemplo, *Argentina* (ley núm. 12713, art. 4), *Costa Rica* (Código del Trabajo, art. 3), *Gabón* (ley núm. 20/2007), *Honduras* (Código del Trabajo, art. 7) y *República Bolivariana de Venezuela* (LOTTT, art. 210).

⁷⁰⁸ Por ejemplo, *Alemania* (la Ley sobre el Trabajo a Domicilio (HAG) no prevé dicha responsabilidad conjunta, salvo en ciertas condiciones especificadas en el art. 21, 2), relativas a la utilización por el empleador de un intermediario no fiable) y *Filipinas* (el decreto núm. 05-92 del Departamento de Trabajo y Empleo permite la contratación y subcontratación, y el art. 11 prevé la responsabilidad conjunta y solidaria del empleador y del contratista o subcontratista).

⁷⁰⁹ Por ejemplo, *Paraguay* (Código del Trabajo, art. 25).

Gráfico 4.4

En los países emergentes y en desarrollo, más del 90 por ciento de los trabajadores establecidos en su domicilio se encuentran en el empleo informal – Porcentaje de empleo informal entre los trabajadores establecidos en su domicilio (países emergentes y en desarrollo, excluyendo China)



Fuente: OIT, Estadísticas globales y regionales preliminares (2019).

526. La Recomendación núm. 204 también es pertinente al examinar la situación de los trabajadores a domicilio. El párrafo 4, c), de la Recomendación núm. 204 hace referencia a «los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro», mientras que el párrafo 4, d), se refiere a los trabajadores «cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas».

527. Las circunstancias especiales en las que tiene lugar el trabajo a domicilio y el hecho de que la legislación no sea clara con respecto a la situación laboral de los trabajadores a domicilio, o no haga referencia a ella, contribuye a la vulnerabilidad de estos trabajadores. A menudo se encuentran al final de complejas cadenas de suministro, a continuación de una serie de contratistas, subcontratistas, agentes e intermediarios en diferentes países, lo que hace difícil determinar la identidad del empleador.

528. El artículo 1 del Convenio no contiene una referencia específica a la situación laboral de los trabajadores a domicilio. Sólo especifica que los trabajadores independientes, tal como se definen en la legislación nacional o las decisiones judiciales, están excluidos de la cobertura del Convenio. La situación laboral de los trabajadores a domicilio que están cubiertos por el Convenio es menos clara. Refleja los diversos criterios que prevalecen durante la negociación de los instrumentos y el hecho de que, aunque en algunos países los trabajadores a domicilio están contemplados en el ámbito de aplicación de la legislación laboral tradicional, en otros muchos no tienen la condición de asalariados, pero tampoco son independientes. En efecto, en muchos casos su condición es gris o intermedia⁷¹⁰.

529. Durante la labor preparatoria, se planteó la cuestión de si la exclusión de los trabajadores independientes significaba que todos los que estaban cubiertos por el Convenio eran trabajadores asalariados. En sus comentarios, la Oficina consideró que los instrumentos deberían contemplar a aquellas personas que son asalariadas y a aquellas que no lo son, pero tienen una condición especial de trabajadores a domicilio, así como a aquellas cuya situación, aunque es poco clara, se asemeja más a la de los trabajadores asalariados que a la de los trabajadores autónomos⁷¹¹. Asimismo, tal como indicó el representante de Francia

⁷¹⁰ Véase a este respecto el cap. II, sección sobre el trabajo autónomo dependiente.

⁷¹¹ OIT: *Actas Provisionales*, 82.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1995, párr. 182.

durante la labor preparatoria, el Convenio también debería cubrir la situación de los «falsos» trabajadores por cuenta propia⁷¹². Así pues, el artículo 1 deja abierta la posibilidad de que las jurisdicciones nacionales no sólo cubran los casos en los que la relación de trabajo está establecida claramente, sino también a los trabajadores de la economía informal, o aquellos casos en que la situación laboral no está clara.

530. Como se ha señalado anteriormente, la definición de trabajador a domicilio debería considerarse en el contexto de todo el Convenio, cuyo objetivo es mejorar la situación de los trabajadores a domicilio. Desde esta perspectiva, la amplia definición del Convenio incluye a aquellos cuya situación de trabajadores asalariados tal vez no se haya reconocido todavía, pero que no son realmente independientes⁷¹³.

531. A menudo se sostiene que el principal indicador de la relación de trabajo, a saber, la subordinación, es menos claro en el caso del trabajo a domicilio, ya que es más difícil supervisar a los trabajadores. Sin embargo, existen otros casos en los que la subordinación también es menos clara, pero en los que la relación de dependencia no se discute. Si bien podría reconocerse la dependencia económica, en la medida en que los trabajadores a domicilio dependen del trabajo que les da el empleador, a menudo no están bajo la supervisión directa del empleador.

532. La situación varía a nivel nacional; así pues, los trabajadores a domicilio son considerados asalariados en algunos países e independientes en otros. La naturaleza de la relación de trabajo entre el trabajador a domicilio y el empleador es crucial para determinar si la legislación laboral general es aplicable o no a los trabajadores a domicilio. Éste es particularmente el caso en los países en los que no existe una legislación específica sobre el trabajo a domicilio, y en los que los tribunales deben decidir en cada caso particular si existe un contrato de trabajo cuando se trata de trabajo a domicilio. A su vez, esto tiene un impacto directo en sus condiciones de trabajo y su protección social.

533. La Comisión observa que la definición reciente de contratistas dependientes con fines estadísticos adoptada por la 20.^a CIET puede ayudar a determinar la situación laboral de los trabajadores a domicilio. La Comisión recuerda a este respecto que la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo define «contratistas dependientes» como los trabajadores empleados por beneficios, incluidos los trabajadores que no tienen un contrato de empleo y a los que se paga a destajo. Dependen de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan. Su dependencia puede ser de carácter operativo, mediante la organización del trabajo, y/o de carácter económico. Una o más de las siguientes características pueden ser relevantes para su identificación:

- a) su trabajo es organizado o supervisado por otra unidad económica (un cliente o una entidad intermediaria para el acceso a clientes);
- b) el precio pagado por los bienes producidos o los servicios prestados es determinado por el cliente o un intermediario;
- c) el acceso a materias primas, equipos o bienes de capital está controlado por el cliente o un intermediario;
- d) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas pueden ser muy similares a las de los empleados⁷¹⁴.

⁷¹² *Ibid.*, párr. 61.

⁷¹³ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe IV (2A), 1996, *op. cit.*, pág. 38.

⁷¹⁴ OIT: Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, 20.^a CIET, Ginebra, 2018, párrs. 35 y 36.

534. En muchos casos, existe una combinación de una relación de trabajo y de una condición de contratista independiente. Por ejemplo, en algunos países, los trabajadores a domicilio son considerados contratistas independientes por la legislación nacional y asalariados con otros fines, como fiscales o de seguridad social⁷¹⁵. En ciertos países, la legislación exige la existencia de un contrato de trabajo para gozar de los mismos derechos que otros trabajadores en virtud del Código del Trabajo⁷¹⁶.

535. En otros casos, los trabajadores a domicilio gozan de una condición específica que brinda cierta protección, pero no al mismo nivel que los trabajadores asalariados. La legislación prevé algunas veces que existe una relación de trabajo⁷¹⁷. Por ejemplo, el hecho de que el trabajo deba ser realizado de conformidad con las especificaciones proporcionadas por el empleador se considera, en algunos ordenamientos jurídicos, una indicación de la existencia de subordinación, que es uno de los elementos que demuestra la existencia de una relación de trabajo.

Italia – El artículo 1 de la Ley núm. 877, de 1973, sobre las Reglas que Protegen a los Trabajadores a Domicilio prevé que la subordinación, a los efectos de esta ley, tiene lugar cuando se exige al trabajador a domicilio que cumpla con las directrices del empresario relativas a la ejecución y a las características y requisitos del trabajo.

536. En algunos países, la ley prevé la presunción de existencia de una relación de trabajo siempre que hay trabajo a domicilio⁷¹⁸.

Grecia – El artículo 1 de la Ley núm. 3846/2010 sobre Garantías de la Seguridad del Empleo y otras disposiciones prevé que se presumirá que el acuerdo entre el empleador y el trabajador asalariado por la prestación de servicios o la realización de trabajo, durante un período definido o indefinido, en particular en los casos en los que el trabajo se paga a destajo, y en los casos de teletrabajo y trabajo a domicilio, oculta un contrato de trabajo dependiente si dicho trabajo es proporcionado en persona, exclusiva o principalmente para el mismo empleador, durante nueve meses consecutivos⁷¹⁹.

⁷¹⁵ Por ejemplo, en *Polonia*, si bien los trabajadores a domicilio son contratistas independientes en virtud del Código del Trabajo, se les considera asalariados de cara al sistema de seguridad social.

⁷¹⁶ Véase, a este respecto, *Bulgaria* – CEACR, Convenio núm. 177, observación, 2018.

⁷¹⁷ Por ejemplo, *Bélgica* (Ley, de 3 de julio de 1978, de Contratos de Trabajo, enmendada por la ley de 6 de diciembre de 1996, art. 119,1), *Finlandia* (Ley de Contratos de Trabajo, cap. 1, art. 1), *Mauricio* (Ley de Derechos Laborales, art. 5, 6, c) y *Perú* (decreto legislativo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral núm. 728, art. 88).

⁷¹⁸ Por ejemplo, *Brasil* (el art. 6 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo no establece ninguna distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el trabajo doméstico y el trabajo remoto en los casos en que se haya cumplido los criterios de presunción de una relación de trabajo) y *Francia* (el Código del Trabajo, art. L7412-1, con respecto a los trabajadores a domicilio, prevé que no hay necesidad de cuestionar: a) si existe una relación de subordinación jurídica entre el trabajador a domicilio y el dador de trabajo, sujeta a la aplicación de las disposiciones del art. L. 8221-6; b) si el trabajador a domicilio realiza su actividad o no bajo la supervisión inmediata y habitual del dador de trabajo; c) si los locales en que el trabajador a domicilio realiza su actividad y el equipo que utiliza, por importante que sean, le pertenecen; d) si el trabajador a domicilio obtiene por sí solo materiales accesorios, y e) el número de horas trabajadas).

⁷¹⁹ Esta disposición establece una presunción en favor del empleo asalariado, y la carga de la prueba que no es un contrato de trabajo dependiente se traslada al empleador si se cuestiona dicha presunción.

537. En un país, la ley parte de la base de que el trabajador es un trabajador asalariado en los casos en que la otra persona le proporciona herramientas del oficio o equipo de trabajo⁷²⁰. En un caso, la ley prevé que el hecho de que el empleador venda los materiales al trabajador a domicilio con el fin de transformarlos en ciertos productos que se venden a su vez a dicho empleador demuestra la existencia de un contrato de trabajo para la realización de trabajo a domicilio⁷²¹.

538. En ciertos países, la legislación tiene en cuenta la dependencia económica del trabajador a domicilio. Aunque esto no es necesariamente un determinante de una relación de trabajo en todos los casos, puede ayudar a los tribunales a decidir⁷²². En otros países, la ley especifica los criterios necesarios para considerar la existencia de una relación de trabajo⁷²³, o de un contrato de trabajo.

Colombia – El artículo 89 del Código del Trabajo prevé que hay contrato de trabajo cuando la persona presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

539. En cambio, otras leyes prevén que los trabajadores a domicilio son trabajadores independientes⁷²⁴. En algunos países, aunque se consideran contratistas independientes, los trabajadores a domicilio (en algunos casos los trabajadores a domicilio que trabajan únicamente en determinados sectores) gozan de los mismos derechos que los trabajadores asalariados.

Australia – En virtud del artículo 12 de la Ley de Trabajo Equitativo, por el término «*trabajador externo*» se entiende:

- a) un asalariado que, por cuenta de la empresa del empleador, trabaja en los locales residenciales o en otros locales que no se considerarían convencionalmente locales comerciales, o
- b) una persona que, a efectos de un contrato para la prestación de servicios, realiza un trabajo:
 - i) en la industria textil, de la confección o del calzado, y
 - ii) en los locales residenciales o en otros locales que no se considerarían convencionalmente locales comerciales.

⁷²⁰ Por ejemplo, *Sudáfrica* (Ley sobre las Relaciones de Trabajo, núm. 65, 1995, art. 200A).

⁷²¹ Por ejemplo, *Guatemala* (Código del Trabajo, art. 156) y *Paraguay* (Código del Trabajo, art. 136).

⁷²² Por ejemplo, *Portugal* (ley núm. 101/2009, art. 1).

⁷²³ Por ejemplo, *Marruecos*.

⁷²⁴ Por ejemplo, *Alemania* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio, art. 2) y *Portugal* (ley núm. 101/2009, art. 1).

▶ IV. Adopción, aplicación y revisión de una política nacional en materia de trabajo a domicilio

Artículo 3 del Convenio

Todo Miembro que ratifique el presente 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 domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

540. El Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 son promocionales. Como tales, el principal requisito para los Estados ratificantes consiste en la adopción, aplicación y revisión periódica de una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio.

541. Durante la labor preparatoria, se celebraron largas discusiones sobre el término «política» y sobre el alcance de la política nacional. Como indicó el Consejero Jurídico de la OIT en ese momento, no existe una definición jurídica de «política» en los instrumentos de la OIT, y la expresión «política nacional» depende del contexto en el que tiene lugar en un instrumento dado. En este caso, la política nacional debería referirse a los trabajadores a domicilio y su situación. La política no tiene que ser una política sectorial independiente. Puede formar parte de una política laboral más general establecida o incluirse en un reglamento general. Sin embargo, debe estar destinada específicamente a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio. Esto significa que una política nacional orientada al empleo pleno, productivo y elegido libremente para todos los trabajadores, o un programa nacional a favor de la igualdad dirigido a todos los trabajadores que no aborda de manera específica la situación de los trabajadores a domicilio no cumplen los requisitos del Convenio⁷²⁵. Al mismo tiempo, la disposición ofrece suficiente flexibilidad para los países que no tienen políticas nacionales de empleo.

542. La política nacional debe aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional (artículo 5). Sin embargo, la Comisión subraya que los instrumentos no requieren ninguna forma particular de política. La Comisión señala asimismo los grandes paralelismos entre los requisitos establecidos para la adopción de una política sobre los trabajadores a domicilio y la política nacional sobre el empleo, tal como se prevé en el Convenio núm. 122. La Comisión también toma nota de que la Recomendación contiene varias disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores a domicilio, la inspección del trabajo y programas relacionados con el trabajo a domicilio que deberían tomarse en consideración al adoptar, aplicar o examinar la política nacional sobre los trabajadores a domicilio, a fin de asegurar la coordinación y la coherencia. La política nacional también debería tener en cuenta otros convenios internacionales del trabajo más favorables que sean aplicables a nivel nacional, tal como prevé el artículo 10 del Convenio.

543. Además, la política nacional puede aplicarse no sólo a nivel nacional, sino también regional, provincial o local, dependiendo del sistema nacional y de la autoridad que sea competente para tomar medidas. El párrafo 3, 1), de la Recomendación núm. 184 insta a cada Miembro a designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política

⁷²⁵ OIT, *Actas Provisionales*, núm. 25, 82.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1995, párr. 80. Véase, por ejemplo, *Finlandia* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2003.

nacional en materia de trabajo a domicilio. En algunos países, el Ministerio de Trabajo es la autoridad designada⁷²⁶.

544. El artículo 3 del Convenio destaca asimismo la importancia de la celebración de consultas en la formulación y aplicación de la política nacional. En la formulación de la política también deberían participar órganos tripartitos u organizaciones de trabajadores y de empleadores (párrafo 3, 2), de la Recomendación). Pueden ser los mismos órganos tripartitos, cuando éstos existan, que participan en la adopción de una política nacional de empleo (véase el capítulo 1).

545. Reconociendo el aislamiento de los trabajadores a domicilio, el artículo 3 hace referencia asimismo a las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y a las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio. Si no hay tales organizaciones, deberían adoptarse medidas apropiadas para que estos trabajadores y empleadores den a conocer sus opiniones sobre la política nacional y sobre las disposiciones adoptadas a fin de aplicarla (párrafo 3, 3), de la Recomendación).

546. Las políticas nacionales y sus medidas de aplicación deberían basarse en información y datos compilados regularmente a escala nacional. Esta información debería desglosarse por sexo, reflejar las principales características del trabajo a domicilio y ponerse a disposición del público (párrafo 4 de la Recomendación). El Convenio también contiene disposiciones sobre la necesidad de asegurar que las estadísticas del trabajo abarquen en la medida de lo posible el trabajo a domicilio (artículo 6) y que la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo se aplique a los trabajadores a domicilio (artículo 7).

La Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) indica que es difícil evaluar la situación de los trabajadores a domicilio en el país debido a la falta de estadísticas sobre el tema, en particular sobre las quejas presentadas a los servicios de inspección del trabajo.

547. La Comisión toma nota de que las memorias de los países apenas contienen información sobre la adopción y revisión de una política nacional que aborde la situación específica de los trabajadores a domicilio, en particular por los países que han ratificado el Convenio.

Pakistán – El gobierno de Punjab adoptó la Política de trabajadores a domicilio de Punjab. Esta política tiene por objeto elaborar estrategias, planes y programas a fin de proteger y promover los derechos y prestaciones de los trabajadores a domicilio. Reafirma los principios de igualdad y no discriminación, la eliminación de la explotación, el empoderamiento de los trabajadores a domicilio y la libertad sindical. El registro, unos salarios justos y soluciones para el impago, la igualdad de trato y salarial, la aplicación de normas de seguridad y salud, y las condiciones de trabajo para los trabajadores a domicilio son algunos de los derechos contemplados por la política.

548. Muchas memorias indican que no existe una política nacional destinada específicamente a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio⁷²⁷. Sin embargo, muchas memorias proporcionan información sobre el régimen jurídico aplicable al trabajo a domicilio a nivel nacional, incluidas las diversas legislaciones en las diferentes fases de desarrollo relativas a los diversos aspectos del trabajo a domicilio y a la protección de los trabajadores a domicilio. Las memorias indican asimismo la manera en que estas medidas se coordinan con el marco jurídico general aplicable a todos los trabajadores⁷²⁸. La Comisión toma nota de que algunas memorias se refieren en particular al régimen jurídico aplicable al teletrabajo y, en algunos

⁷²⁶ Por ejemplo, en *Argentina*.

⁷²⁷ Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina, Botswana, República de Corea, Estonia, Gabón, Ghana y Kiribati*.

⁷²⁸ Por ejemplo, *Alemania, Ecuador, Finlandia, Mauricio, Marruecos, Noruega y Nueva Zelandia*.

casos, al trabajo en plataformas digitales (la economía de plataformas). Algunas memorias indican la intensa labor que se está realizando en lo que respecta a la estructura jurídica y práctica de los modelos de contrato en la economía de plataformas, y el grado en que la legislación laboral existente es adecuada para los nuevos modelos de negocio digitales⁷²⁹.

549. La política exigida por el Convenio debe revisarse periódicamente⁷³⁰. La revisión puede coincidir con la de la política más amplia en la que se integra la política sobre el trabajo a domicilio. En relación con esto, la Comisión toma nota de que la legislación sobre el trabajo a domicilio algunas veces se evalúa como parte de una revisión más amplia de la legislación nacional, a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores que tienen una relación de trabajo, tal como se insta en la Recomendación núm. 198⁷³¹.

550. Tomando nota de la indicación de algunos gobiernos de que su política nacional de empleo cubre a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a domicilio⁷³², la Comisión recuerda que, en sus comentarios formulados a lo largo de los años sobre la aplicación del Convenio núm. 177, ha pedido con frecuencia a los Miembros ratificantes que proporcionen información sobre la adopción de una política nacional destinada específicamente a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio.

CEACR – En su solicitud directa relativa a *Albania*, la Comisión consideró que la legislación no ahonda [...] en el trabajo establecido en el domicilio y pidió al Gobierno que proporcione información adicional sobre toda consulta que haya podido celebrarse con los interlocutores sociales a fin de discutir la adopción y aplicación de una política nacional sobre el trabajo a domicilio, teniendo en cuenta asimismo los requisitos de los artículos 6 y 8 del Convenio relativos a la necesidad de asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores, y de proteger efectivamente los derechos de los trabajadores a domicilio a través de un sistema de inspección y de sanciones⁷³³.

551. La política nacional debería hacer referencia a todas las categorías de trabajadores a domicilio.

CEACR – En su solicitud directa relativa a *Irlanda*, la Comisión señaló [...] que si bien los teletrabajadores pueden encontrarse en el extremo profesional de la escala, y en su mayoría son trabajadores asalariados calificados con un nivel de educación superior, persisten formas más tradicionales de trabajo a domicilio que conllevan trabajos ocasionales mal remunerados y condiciones de trabajo precarias al borde de la economía sumergida, que deben seguir siendo el centro de atención del Gobierno⁷³⁴.

⁷²⁹ Por ejemplo, *Alemania y Jamaica*.

⁷³⁰ Véase, por ejemplo, *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2018.

⁷³¹ Por ejemplo, las memorias de *Finlandia y Letonia*.

⁷³² Por ejemplo, *Guatemala, Irlanda y Letonia*.

⁷³³ *Albania* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2013. Véase también, *Bosnia y Herzegovina* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2018; *Bulgaria* – CEACR, Convenio núm.177, observación, 2018; *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2018, y *Tayikistán* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2016.

⁷³⁴ *Irlanda* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2011.

552. La Comisión toma nota de que varios gobiernos han proporcionado información sobre las consultas celebradas relativas a la política sobre el trabajo a domicilio. Algunos se refieren específicamente al creciente interés de los interlocutores sociales en las cuestiones relativas al trabajo a domicilio y, en particular, la protección de los derechos, las condiciones de trabajo y la remuneración⁷³⁵. Ciertos gobiernos hacen referencia a las consultas actuales⁷³⁶, concretamente a las discusiones celebradas en relación con el trabajo independiente y la informalidad en el marco del trabajo a domicilio⁷³⁷. Otros indican que existe un mecanismo establecido para consultar a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a domicilio⁷³⁸. Algunos proporcionan información sobre las consultas con los interlocutores sociales, en algunos casos con la participación de las organizaciones de trabajadores a domicilio, relativas a la determinación de la remuneración de los trabajadores a domicilio⁷³⁹. Una serie de gobiernos indican que se celebraron consultas al adoptar una nueva legislación sobre el trabajo a domicilio, en particular el teletrabajo⁷⁴⁰. Otros indican que no existen sindicatos u organizaciones de empleadores que se centren específicamente en el trabajo a domicilio⁷⁴¹. Otros suministran información concreta sobre los convenios colectivos celebrados en relación con el trabajo a domicilio y el teletrabajo⁷⁴².

En 2017, la Confederación de Sindicatos de Estonia y la Confederación de Empleadores de Estonia celebraron un acuerdo estableciendo las principales normas para el teletrabajo, que contiene diez recomendaciones sobre este tipo de trabajo. Tras el acuerdo, el Gobierno preparó una propuesta para adaptar la legislación.

⁷³⁵ Por ejemplo, *Argelia*.

⁷³⁶ Por ejemplo, *Camerún*.

⁷³⁷ Por ejemplo, *Bulgaria*.

⁷³⁸ Por ejemplo, *Alemania, Bélgica* (Ley, de 5 de diciembre de 1968, sobre Comités Conjuntos y Convenios Colectivos, art. 2), *Ghana, República Islámica del Irán e Irlanda*.

⁷³⁹ Por ejemplo, *Argentina y Austria*.

⁷⁴⁰ Por ejemplo, *Azerbaiyán, Canadá, Croacia* (en relación con el nuevo Código del Trabajo en 2014), *España, Marruecos* (en relación con el nuevo Código del Trabajo), *Filipinas, Qatar, Reino Unido y Tailandia*.

⁷⁴¹ Por ejemplo, *Croacia, República Democrática del Congo y Letonia*.

⁷⁴² Por ejemplo, *Bélgica* (Convenio colectivo núm. 85 sobre el teletrabajo, concluido el 9 de noviembre de 2005 en el Consejo Nacional del Trabajo. Como parte de este convenio, los interlocutores sociales quisieron que éste reglamentara todas las condiciones específicas relativas al teletrabajo en el domicilio).

▶ V. Asegurar la igualdad de trato

Artículo 4 del Convenio

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.
2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:
 - 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) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
 - c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - d) la remuneración;
 - e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
 - f) el acceso a la formación;
 - g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - h) la protección de la maternidad.

553. Garantizar la igualdad de trato «en la medida de lo posible» entre los trabajadores a domicilio y otros asalariados es el segundo objetivo más importante del Convenio núm. 177 y de la Recomendación núm. 184. El término «trabajadores asalariados» se prefirió al de «trabajadores en la empresa», con el fin de ampliar la comparación entre la situación de los trabajadores a domicilio y la de otros trabajadores asalariados⁷⁴³. Dicha comparación debe tener en cuenta las características especiales del trabajo a domicilio y, según proceda, las condiciones aplicables al mismo tipo de trabajo, o a un trabajo similar, realizado en una empresa. Por consiguiente, esta comparación va más allá de los trabajadores de la empresa y se extiende a otros asalariados en general, además de reconocer el hecho de que las circunstancias en las que se realiza el trabajo a domicilio no permiten alcanzar la plena igualdad de trato en todas las circunstancias. También es necesario tener presente la diversidad de tipos de trabajo a domicilio y de sectores en los que tiene lugar, así como la incidencia de cada una de las distintas formas de trabajo a domicilio en cada país y región.

554. Es importante tener en cuenta que el Convenio núm. 177 no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo (artículo 10). Asimismo, la Comisión desea recordar que ninguna disposición del Convenio impide la aplicación de condiciones más favorables en el ámbito nacional. En este sentido, la Comisión reconoce que muchas leyes y normas nacionales garantizan la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores en los países, como señalan muchos gobiernos en sus memorias⁷⁴⁴. En algunas se especifica que el principio de igualdad de trato y no discriminación también se aplica a los teletrabajadores⁷⁴⁵.

555. El artículo 4, 2), del Convenio enumera ámbitos específicos en los que debe promoverse la igualdad de trato, entre ellos la libertad sindical, la protección de la discriminación en el empleo y la ocupación, la seguridad y salud en el trabajo, la remuneración, la seguridad social, la formación, la edad mínima de admisión al empleo y la protección de la maternidad. El párrafo 27 de la Recomendación añade que los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de la misma protección que los otros trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo.

⁷⁴³ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 1995, *op. cit.*, pág. 42.

⁷⁴⁴ Por ejemplo, *Argentina, Armenia, Azerbaiyán, Bélgica, Burkina Faso, Colombia, Costa Rica, Chile* (proyecto de ley) y *Polonia*.

⁷⁴⁵ Por ejemplo, *Colombia, Chile* (proyecto de ley) y *Polonia*.

1. El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades

556. Reconociendo su particular situación de aislamiento de los trabajadores a domicilio, la Recomendación núm. 184 establece que toda restricción u obstáculo al ejercicio del derecho de los trabajadores a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones que escojan y el derecho a la negociación colectiva debe eliminarse a través de la política nacional sobre el trabajo a domicilio debería suprimir (párrafos 11 y 12).

557. La Comisión ha pedido que se le facilite información sobre la forma en que, en la legislación y la práctica, se garantiza que los trabajadores a domicilio no sean objeto de discriminación en cuestiones como la libertad sindical, entre otras⁷⁴⁶. La Comisión toma nota asimismo de los casos en que las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio se regulan mediante la negociación colectiva⁷⁴⁷.

CEACR – En sus comentarios sobre *Bélgica*, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, en determinadas comisiones paritarias en que todavía se reconoce el trabajo a domicilio «tradicional», los convenios de trabajo colectivos establecen las mismas horas de trabajo para dichos trabajadores a domicilio que para el resto de los trabajadores⁷⁴⁸.

558. La Comisión toma nota de que muchos gobiernos indican que la legislación nacional relativa al derecho de libertad sindical también es aplicable a los trabajadores a domicilio⁷⁴⁹, o al menos no los excluye de dicho derecho⁷⁵⁰.

559. Debe tenerse en cuenta la cuestión del acceso al domicilio del trabajador al examinar si el derecho de libertad sindical está garantizado y puede ejercerse, y deben adoptarse medidas que garanticen que dichos trabajadores estén informados de su derecho a afiliarse a los sindicatos que escojan o a constituir sus propias organizaciones y que tengan contacto directo con los representantes de sus sindicatos. Otras memorias se refieren al derecho de los teletrabajadores a afiliarse a sindicatos⁷⁵¹.

El NZCTU indica que el derecho de los trabajadores a domicilio a tener representación y a organizarse es limitado, ya que las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales de 2000 (artículo 19) excluyen la posibilidad de que los sindicatos tengan acceso a la vivienda del trabajador.

⁷⁴⁶ Véase, por ejemplo, *Irlanda* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2011.

⁷⁴⁷ Véase, por ejemplo, *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2018.

⁷⁴⁸ *Ibíd.*

⁷⁴⁹ Por ejemplo, *Argelia* (ley núm. 90-14), *Austria*, *Bélgica* (la Ley de 5 de diciembre de 1968 sobre las Comisiones Paritarias y los Convenios Colectivos de Trabajo se aplica igualmente a los trabajadores a domicilio (art. 2), *Chipre* (art. 21 de la Constitución y la Ley de Sindicatos, de 1965); *Dinamarca* (Ley de Libertad Sindical); *Egipto*; *Alemania* (Ley Orgánica, art. 9); *Jamaica* (Ley sobre las Relaciones Laborales y los Conflictos de Trabajo, 1975); *Panamá*, *Senegal*, *Sri Lanka* (ordenanza sobre los sindicatos), *Suecia* (Constitución y Ley de Empleo (codeterminación en el lugar de trabajo) y *Reino Unido*.

⁷⁵⁰ Por ejemplo, *Malta*.

⁷⁵¹ Por ejemplo, *Cabo Verde* (en el art. 5 del decreto legislativo núm. 11/2018 de 5 de diciembre de 2018, que establece el marco que regula el trabajo a domicilio, debe leerse juntamente con los arts. 36 y siguientes del Código del Trabajo).

2. La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación

560. En lo que respecta a la igualdad de trato y a la protección contra la discriminación, la Comisión toma nota de que la mayoría de los gobiernos indican que la legislación general sobre igualdad es aplicable a los trabajadores a domicilio⁷⁵². En el marco de la política nacional en materia de trabajo a domicilio, tal como se prevé en el artículo 4, 2), del Convenio, es preciso adoptar medidas para garantizar que los trabajadores a domicilio disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Con este fin, es fundamental que tengan acceso a programas de capacitación y formación (párrafo 29, 1), *d*), de la Recomendación), así como a información sobre sus condiciones de trabajo y derechos, y acerca de la identidad de su empleador o intermediarios. La Comisión considera que no debe impedirse a los trabajadores a domicilio que accedan a oportunidades de transición y progresión profesional dentro y fuera de la empresa.

3. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo

561. Ya que se reconoce que, en la práctica, los trabajadores a domicilio reciben frecuentemente ayuda de miembros de su familia, lo que incluye a niños, tanto el Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 contienen disposiciones sobre la edad mínima de admisión al empleo y el trabajo. En ocasiones, se trata de menores de edad a quienes se fuerza a dejar el colegio o se sobrecarga de trabajo además del estudio. Por ese motivo, el Convenio núm. 177 establece en el artículo 4, 2), *g*), que deberá fomentarse la igualdad de trato respecto de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. Por consiguiente, las reglas generales relativas a la edad mínima aplicables a otros asalariados deberán aplicarse a los trabajadores a domicilio. A este respecto, se añade en el párrafo 10 de la Recomendación núm. 184 que la legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse también al trabajo a domicilio.

CEACR – En sus comentarios relativos a *Tailandia*, la Comisión observó que la Ley de Protección de los Trabajadores Domésticos, de 2010, prohíbe que se asigne a niños menores de 15 años tareas de «trabajo doméstico» que, por su naturaleza, podrían ser peligrosas para su salud y su seguridad⁷⁵³.

4. La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo

562. En el caso del trabajo a domicilio, la seguridad y salud en el trabajo suscita un reto específico. El hecho de que dicho trabajo se lleve a cabo en el hogar del trabajador o en el espacio que el trabajador elija hace que el control por las autoridades públicas o el empleador resulte más complicado, ya que debe equilibrarse el ejercicio de cierto control con el derecho de los trabajadores a su privacidad. Eso no significa que los trabajadores no tengan los mismos derechos que otros trabajadores en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo. El Convenio núm. 177 establece en el artículo 7 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 domicilio⁷⁵⁴.

⁷⁵² Por ejemplo, Alemania, Austria, Bélgica, Cabo Verde, Dinamarca, Egipto, Eslovaquia, Georgia, Malta, Polonia, Reino Unido, Senegal, Sri Lanka, Sudán, Suecia y Tailandia.

⁷⁵³ Tailandia – CEACR, Convenio núm. 138, solicitud directa, 2017.

⁷⁵⁴ Durante la labor preparatoria de los instrumentos sobre el trabajo a domicilio, diversas organizaciones de trabajadores sugirieron que se especificaran las sustancias, los procesos o las actividades peligrosas y el equipo que podrá prohibirse. Sin embargo, se consideró que era una labor muy complicada, debido a la naturaleza variada y el contexto en que ese tipo de trabajo se lleva a cabo. Véase, a ese respecto, OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 1995, *op. cit.*, pág. 125.

563. La mayor parte de los gobiernos que han presentado memorias indican que los reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo se aplican a los trabajadores a domicilio. En algunas legislaciones nacionales se prohíbe expresamente la utilización en el trabajo a domicilio de determinados productos tóxicos o peligrosos que podrían ser perjudiciales para la salud de los trabajadores⁷⁵⁵.

Tailandia – La Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, de 2010, artículo 21, prohíbe contratar a trabajadores a domicilio para efectuar los siguientes tipos de trabajo:

- 1) trabajo que conlleve la utilización de materiales peligrosos con arreglo a la Ley sobre Materiales Peligrosos;
- 2) trabajo que deba efectuarse utilizando herramientas o vibraciones de maquinaria o que puedan entrañar peligro para las personas que llevan a cabo dichos trabajos;
- 3) trabajo que entrañe temperaturas extremas de calor o de frío que puedan entrañar algún peligro, y
- 4) otro trabajo que pueda afectar a la salud, la seguridad o la calidad del medio ambiente. La naturaleza o el tipo de trabajo referido en los apartados 2), 3) o 4) serán los previstos en el reglamento ministerial.

En virtud del artículo 22, se prohíbe que el empleador procure o suministre materias primas, equipos u otros materiales utilizados para efectuar el trabajo que sean peligrosos para los trabajadores a domicilio, los residentes del hogar o personas de visita por motivos de trabajo, incluidas las comunidades aledañas o el medio ambiente.

564. En otros países, la legislación prevé la misma protección a este respecto que la que se contempla para los trabajadores de las empresas⁷⁵⁶. La Recomendación núm. 184 indica a este respecto que la autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, esas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio (párrafo 19). Los empleadores deberían asimismo contribuir a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio.

Malta – Las disposiciones generales del Reglamento sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, establecen la regla 10 que todo empleador deberá efectuar, o velar por que se efectúe, una evaluación adecuada, suficiente y sistemática de todos los peligros para la salud y la seguridad en el trabajo que existan en el lugar de trabajo, así como de los riesgos resultantes que entrañan todos los aspectos de la actividad laboral. Según el Gobierno, el reglamento es aplicable a todos los trabajadores a domicilio.

565. La Recomendación núm. 184 indica que los empleadores «deberían tener la obligación de: a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar, y, según proceda, facilitarles la formación necesaria⁷⁵⁷; b) garantizar que las maquinarias, herramientas y otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio

⁷⁵⁵ Por ejemplo, *Argelia* (decreto ejecutivo núm. 97-474, art. 7), *Austria* (reglamento de 1983 por el que se prohíbe el uso de sustancias o preparados peligrosos en el trabajo a domicilio, BGBl178/1983), *Italia* (ley núm. 877/1973, artículo 2), *Polonia* (reglamento del Consejo de Ministros de 31 de diciembre de 1975, art. 22) y *Tailandia* (Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, de 2010, arts. 21 y 22).

⁷⁵⁶ Por ejemplo, *Alemania*.

⁷⁵⁷ Así ocurre, por ejemplo, en *Italia* (decreto legislativo núm. 81/2008, arts. 36 y 37).

estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento, y c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.» (párrafo 20)⁷⁵⁸.

566. El mantenimiento del equipo plantea un problema, ya que el empleador no siempre tiene la facultad de entrar en el hogar de un trabajador a domicilio. Se trata de pormenores que podrán acordarse entre las partes, a condición de que quede claro que el empleador es responsable del mantenimiento del material que facilita⁷⁵⁹. Por ejemplo, los trabajadores a domicilio notificarán al empleador cuando haya que revisar o reparar el equipo, corriendo los gastos correspondientes por cuenta del empleador⁷⁶⁰.

567. En la Recomendación se añade que los trabajadores a domicilio deberían «tener la obligación de: a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud; b) [y] cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de la de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición» (párrafo 21)⁷⁶¹. El trabajador a domicilio debería tener derecho a negarse a efectuar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, y debería ser protegido de las consecuencias indebidas de tal negativa de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación (párrafo 22, 1)). En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio de su familia o del público constatado por un inspector del trabajo y otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación (párrafo 22, 2)). El Gobierno, en cooperación con los interlocutores sociales, debería promover y apoyar programas que mejoren la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad (párrafo 29, 1), f)).

568. Algunos gobiernos han suministrado información sobre reglamentos de seguridad y salud en el trabajo relativos al teletrabajo y la obligación de efectuar una evaluación de riesgos en el hogar de los trabajadores⁷⁶². El derecho a la desconexión es un asunto que debe tenerse en cuenta al referirse al teletrabajo y a la seguridad y salud en el trabajo⁷⁶³.

569. En lo que respecta a la variedad de tipos de trabajo que pueden efectuarse en el marco del trabajo a domicilio, en particular el teletrabajo, y, más concretamente, el trabajo en plataformas digitales, la Comisión estima también que es importante examinar las características especiales de determinadas formas de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores. En particular, todo trabajo de la economía de plataformas digitales que consista en tratar miles de imágenes o películas violentas o pornográficas puede tener un efecto muy perjudicial en la salud mental de los trabajadores. Sin dejar de reconocer las dificultades que pueden surgir, la Comisión considera que ese tipo de trabajo debería ser objeto de un escrutinio particular por las autoridades públicas. Debería prestarse especial atención al trabajo infantil y los graves riesgos a los que pueden estar expuestos los niños que efectúen ese tipo de trabajo. La Comisión considera además que la colaboración internacional entre las autoridades públicas de supervisión puede contribuir al desarrollo de buenas prácticas a este respecto.

⁷⁵⁸ Por ejemplo, *Georgia* (Código del Trabajo, cap. VIII), *Italia* (decreto legislativo núm. 81/2008, art. 3, 9)).

⁷⁵⁹ Por ejemplo, *Japón*.

⁷⁶⁰ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 1995, *op. cit.*, pág. 130.

⁷⁶¹ Por ejemplo, *Croacia* (Ley del Trabajo, art. 5) e *Italia*.

⁷⁶² Por ejemplo, *Bélgica* (convenio colectivo núm. 85), *Chile* (el proyecto de ley abarcará las disposiciones pertinentes), *Alemania* (ordenanza del lugar de trabajo (ArbStättV), art. 1.3)), *Japón* (directrices para la ejecución adecuada del teletrabajo por cuenta propia) y *Polonia* (Código del Trabajo, art. 67).

⁷⁶³ Véase el Estudio General de 2017, párrs. 746 y siguientes.

5. Igual remuneración y tiempo de trabajo

570. Los trabajadores a domicilio normalmente son remunerados a destajo. Durante la labor preparatoria de los instrumentos relativos al trabajo a domicilio, se reconoció que, en muchas ocasiones, este método de remuneración da lugar a salarios considerablemente inferiores a los percibidos por los trabajadores que acuden al lugar de trabajo⁷⁶⁴. Esto a su vez provoca otros problemas, como las jornadas de trabajo excesivas y la contratación de «auxiliares» no remunerados, a menudo menores de edad⁷⁶⁵.

571. Estos salarios bajos pueden deberse a varios motivos, pero normalmente radican en el hecho de que la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres, pertenecen a las esferas más pobres de la sociedad, están aisladas, a veces en zonas remotas, normalmente están ocupadas en la economía informal y se enfrentan a una demanda muy fluctuante. Esto sitúa a los trabajadores a domicilio en una posición de negociación débil, lo que les obliga a aceptar los salarios que se les ofrece sin quejarse ni pedir una tarifa más elevada.

572. La Comisión reconoce que incluso si la pieza pagada a los trabajadores a domicilios es similar o equivale al salario percibido por los trabajadores de la empresa, e incluso si respetan las disposiciones relativas al salario mínimo, en realidad suelen ganar menos que sus homólogos que acuden a las instalaciones de la empresa. Una de las razones es que a menudo se les asignan labores más difíciles (bordados complicados o piezas difíciles, por ejemplo). Además, los trabajadores a domicilio tienen que realizar todos los tipos de trabajo que en la empresa se distribuyen normalmente entre personas diferentes, lo que reduce la posibilidad de producir más. Así, normalmente tienen que recibir y desembalar material, y envolver y entregar los productos. Asimismo, tienen que cubrir todos los costos de mantenimiento de su lugar de trabajo (agua y electricidad) y se descuentan de su paga todos los productos que no cumplan los requisitos de calidad. En muchos casos también tienen que pagar el material. El empleador normalmente se hace cargo de estos aspectos en la empresa, mientras que en el caso del trabajo a domicilio estos costos se transfieren al trabajador. Siempre que hay una cadena de intermediarios o subcontratistas, los ingresos suelen subdividirse aún más⁷⁶⁶.

573. La cuestión de la remuneración está estrechamente relacionada con el tiempo necesario para terminar un producto. Los empleadores van a tender a calcular el tiempo necesario para finalizar un producto sobre la base del trabajo que se desempeña en la empresa, donde los trabajadores realizan tareas muy específicas que se distribuyen entre ellos en función de sus competencias. En el trabajo a domicilio, todas las tareas suplementarias realizadas por los trabajadores a domicilio no se tienen en cuenta al fijar la tarifa por producto.

574. En la Recomendación núm. 184 se abordan todas estas cuestiones con el objetivo de promover, en la medida de lo posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros asalariados, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo a domicilio destacadas en el Convenio núm. 177 (artículo 4). Para garantizar la igualdad de trato, sus condiciones de trabajo deberían compararse con las que se aplican al mismo tipo o a un tipo similar de trabajo realizado en una empresa. Convendría tener en cuenta la remuneración que reciben los trabajadores de la empresa por el mismo trabajo o un trabajo similar. Para acercarse a la situación de los trabajadores en la fábrica, la Recomendación prevé la posibilidad de remunerar a los trabajadores a domicilio por medio de un salario o a destajo.

575. El objetivo de la primera medida contenida en la Recomendación núm. 184 es garantizar que se fijan tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párrafo 13). Esto es diferente de aplicar el salario mínimo al trabajo a domicilio, una propuesta a la que se opusieron los miembros empleadores y algunos gobiernos durante la labor preparatoria. Las razones esgrimidas para esta oposición eran que

⁷⁶⁴ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (1), 1995, CIT, 82.^a reunión, Ginebra, 1995, pág. 17.

⁷⁶⁵ *Ibid.*, pág. 21.

⁷⁶⁶ *Ibid.*, pág. 24.

los instrumentos no se aplican únicamente a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo y que muchos países carecen de un salario mínimo⁷⁶⁷. La disposición se aplica por tanto a los diversos sistemas existentes, independientemente de si existe o no un salario mínimo.

576. Así, la Recomendación indica que las tasas de remuneración deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva. En su defecto, deberían ser fijadas por la autoridad nacional competente (previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio o, cuando estas últimas no existen, con representantes de esos trabajadores y de esos empleadores) o mediante otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local (párrafo 14, 1)). En tercer lugar, de no ser posible ninguno de los métodos anteriores, dichas tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador (párrafo 14, 2)).

577. Para un trabajo a domicilio determinado que se pague a destajo, 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 (párrafo 15).

578. La Recomendación también tiene por objeto garantizar que los trabajadores a domicilio no tengan que asumir todos los gastos adicionales enumerados anteriormente, con el fin de que su situación se asemeje lo máximo posible a la de los trabajadores ocupados en la empresa. En el párrafo 16 se indica que 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. Asimismo, deberían recibir una compensación 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.

579. La Recomendación añade que legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio. La legislación nacional 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. Los trabajadores a domicilio deberían ser pagados, bien a la entrega de cada trabajo terminado, o bien a intervalos regulares que no excedan de un mes (párrafo 17).

580. Algunos gobiernos facilitaron información respecto del sistema de remuneración para los trabajadores a domicilio. Algunos de ellos indican que se aplican las mismas normas a los trabajadores a domicilio que a otros trabajadores del mismo sector⁷⁶⁸, y que la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo general, cuando exista⁷⁶⁹, o al salario de un trabajador en la empresa contratado para llevar a cabo un trabajo similar o igual⁷⁷⁰. En algunos países, existe un salario mínimo específico para los trabajadores a domicilio⁷⁷¹. En algunos casos, estas normas se aplican en concreto a los teletrabajadores⁷⁷². En otros países, las normas que rigen los salarios mínimos no se aplican a los trabajadores a domicilio⁷⁷³. Algunos gobiernos especifican que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor también se aplica a los trabajadores a domicilio⁷⁷⁴.

⁷⁶⁷ OIT: *Actas* núm. 25, Trabajo a domicilio, CIT, 82.ª reunión, Ginebra, 1995, pág. 25.

⁷⁶⁸ Por ejemplo, *Alemania* (a través de convenios colectivos), *Argelia*, *Austria* (a través de convenios colectivos), *Bélgica*, *Chipre*, *Dinamarca* y *Tailandia* (Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, art. 16).

⁷⁶⁹ Por ejemplo, *Argelia*, *Japón* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio del Sector Industrial, arts. 8, 14 y 16) y *Reino Unido*.

⁷⁷⁰ Por ejemplo, *Costa Rica*, *Croacia*, *Guatemala* y *Honduras*.

⁷⁷¹ Por ejemplo, *México* (Código del Trabajo, art. 322).

⁷⁷² Por ejemplo, *Colombia* (ley núm. 1221, de 2008, art. 6).

⁷⁷³ Por ejemplo, *Sri Lanka*.

⁷⁷⁴ Por ejemplo, *Bulgaria*, *Cabo Verde*, *República Centroafricana*, *Jamaica*, *Letonia*, *Malta* y *Senegal*.

581. En algunos países, la tasa de remuneración para los trabajadores a domicilio se fija a destajo⁷⁷⁵. En la legislación laboral de algunos países se prevé la posibilidad de que la remuneración de los trabajadores a domicilio sea a destajo o por semana o mes⁷⁷⁶. Algunas leyes nacionales hacen referencia específicamente a la posibilidad de efectuar deducciones de la remuneración, por ejemplo, en razón de un trabajo defectuoso, y en algunos casos, la ley establece un límite en lo que respecta a estas deducciones⁷⁷⁷. En otros casos se prohíben las deducciones de este tipo⁷⁷⁸.

582. Por lo general, las reglas relativas al tiempo de trabajo son difíciles de aplicar a los trabajadores a domicilio⁷⁷⁹. Aunque, en teoría, pueden trabajar cuando quieran, rara vez tienen fines de semana libres o vacaciones. Dado que se les paga a destajo, sus ingresos son más bajos, y a menudo se ven obligados a aceptar más trabajo del que pueden realizar en horas de trabajo normales. Algunas veces el empleador hace cálculos poco realistas del tiempo necesario para la producción. Además, debido a la organización particular del trabajo en las cadenas de suministro, con plazos muy ajustados, también están sometidos a una gran presión para trabajar con más rapidez. Los empleadores pueden modificar los pedidos, o incluso reducirlos o retirarlos, dependiendo de las fluctuaciones del mercado.

583. Durante la labor preparatoria de los instrumentos sobre el trabajo a domicilio, muchos delegados empleadores y gubernamentales consideraron que el hecho de establecer límites relativos al tiempo de trabajo de los trabajadores a domicilio suprimiría la principal ventaja de este tipo de trabajo, que es su flexibilidad en materia de horas de trabajo. Otros opinaron que ese asunto debería determinarse mediante negociación colectiva. También se indicó que, debido a las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo a domicilio y la tecnología que se utiliza en determinados casos, se trata de un ámbito difícil de regular o controlar⁷⁸⁰.

584. En la Recomendación núm. 184 se establecen algunas medidas de protección de los trabajadores a domicilio en lo que respecta al tiempo de trabajo, aun cuando sea difícil llevar a cabo un control al respecto. Así, en el párrafo 23 de la Recomendación se indica que el plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores. Reconociendo las dificultades que conlleva el intento de imponer las mismas reglas al trabajo a domicilio que a otros sectores de la economía con respecto a las vacaciones y las licencias por enfermedad retribuidas, en particular cuando no se reconoce a los trabajadores a domicilio como empleados, en la Recomendación se señala que debe ser la legislación nacional la que fije las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio disfrutaran de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias por enfermedad pagadas (párrafo 24)⁷⁸¹.

⁷⁷⁵ Por ejemplo, *Ecuador* (Código del Trabajo, art. 16), *Alemania* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio, art. 20), *Hungría* (Código del Trabajo, art. 198), *Italia* (la ley núm. 877/1973, art. 8, establece que los aumentos se determinan mediante la negociación colectiva; también se determinan de este modo la decimotercera mensualidad, las licencias, los días festivos oficiales y el reembolso de los gastos; el pago se efectúa cuando se entrega el trabajo), *Nicaragua* (Código del Trabajo, art. 158), *Paraguay* (Código del Trabajo, art. 258) y *Polonia* (Normativa del Consejo de Ministros de 31 de diciembre de 1975, art. 12).

⁷⁷⁶ Por ejemplo, *República Centroafricana*, *Costa Rica* (Código del Trabajo, art. 112), *Guatemala* (Código del Trabajo, art. 159), *Honduras* (Código del Trabajo, art. 170), *Mauricio* (primer apéndice del Reglamento de 2019 sobre los derechos laborales (trabajo a domicilio)) y *Perú* (Código del Trabajo, art. 90).

⁷⁷⁷ Por ejemplo, *Costa Rica* (Código del Trabajo, art. 111), *Honduras* (Código del Trabajo, art. 169, que prevé un 10 por ciento de deducción) y *Perú* (Código del Trabajo, art. 90, inferior al 25 por ciento de la remuneración mensual cuando el trabajador es responsable de la pérdida o el deterioro).

⁷⁷⁸ Por ejemplo, *Ecuador* (Código del Trabajo, art. 281).

⁷⁷⁹ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 1995, *op. cit.*, pág. 42.

⁷⁸⁰ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 1995, *op. cit.*, pág. 135.

⁷⁸¹ *Ibid.*, página 138.

585. La Comisión toma nota de que, en sus memorias, algunos gobiernos indican que las normas nacionales relativas al tiempo de trabajo no se aplican a los trabajadores a domicilio⁷⁸². También han señalado que el trabajo a domicilio se paga a destajo, porque no es posible controlar el tiempo trabajado⁷⁸³. Otros explican que la cuestión no está regulada en el plano nacional⁷⁸⁴, mientras que en otras memorias se indica que la normativa general del tiempo de trabajo y de descanso diario y semanal se aplica también al trabajo a domicilio, en particular, si es en el marco de una relación de trabajo⁷⁸⁵. En algunos países, la Ley Nacional prevé que deben establecerse medidas para que el tiempo de trabajo sea similar al de los trabajadores de la empresa⁷⁸⁶. En algunos países, la ley establece que, en el caso del trabajo a domicilio, el tiempo de entrega y el tiempo de espera deberían contarse como tiempo de trabajo⁷⁸⁷.

586. En el caso del teletrabajo, la regulación de algunos países establece que las horas de trabajo se determinarán por acuerdo⁷⁸⁸, o que el reglamento general sobre el tiempo de trabajo es aplicable a los teletrabajadores⁷⁸⁹. En un caso, se especifica un número máximo de horas de trabajo por semana, pero en ningún caso deberá ser similar al que se aplica al trabajo en una empresa⁷⁹⁰.

587. En algunos países, la ley establece que, aunque los trabajadores a domicilio se organicen el tiempo de trabajo y los períodos de descanso como quieran, tienen derecho a las fiestas oficiales y vacaciones⁷⁹¹. Los reglamentos de algunos países establecen períodos mínimos de descanso⁷⁹².

588. En algunos casos, aunque no exista una limitación expresa del tiempo de trabajo de los trabajadores a domicilio, la ley obliga al empleador a que tenga en cuenta las capacidades físicas y mentales del trabajador a domicilio para evitar o reducir los peligros para la seguridad y la salud debido a una carga de trabajo excesiva⁷⁹³. Igualmente, en algunos casos, la ley prohíbe que se atribuyan un determinado volumen de trabajo y unos plazos que incidan negativamente en el derecho de los trabajadores a períodos de descanso diarios, semanales o anuales⁷⁹⁴. En otros casos se prohíbe asignar o entregar trabajo a domicilio en domingo o días festivos⁷⁹⁵, o asignar al trabajador a domicilio un volumen de trabajo mayor que el que podría acometer un trabajador a tiempo completo durante una jornada de trabajo ordinaria⁷⁹⁶.

⁷⁸² Por ejemplo, *Bélgica* (si bien las limitaciones pueden establecerse mediante negociación colectiva), *Chile*, *Eslovaquia*, *España*, *Finlandia* y *Paraguay*.

⁷⁸³ Memoria del Gobierno de *Italia*.

⁷⁸⁴ Por ejemplo, *Panamá*.

⁷⁸⁵ Por ejemplo, *Armenia*, *Austria*, *Bosnia y Herzegovina*, *Camboya*, *Colombia*, *Chipre*, *Dinamarca*, *República Dominicana*, *Ecuador*, *El Salvador*, *Filipinas*, *Grecia*, *Guatemala*, *México*, *Montenegro*, *Nepal*, *Noruega*, *Nueva Zelandia*, *Suecia* y *República Bolivariana de Venezuela*.

⁷⁸⁶ Por ejemplo, *Japón* (con respecto al trabajo a domicilio del sector industrial).

⁷⁸⁷ Por ejemplo, *Paraguay*.

⁷⁸⁸ Por ejemplo, *Bélgica*.

⁷⁸⁹ Por ejemplo, *Ecuador*, *España* y *Japón*.

⁷⁹⁰ Véase *Mauricio* (Reglamento de derechos de empleo (trabajo a domicilio), 2019).

⁷⁹¹ Por ejemplo, *Ucrania* (Ley de Licencias núm. 504/96-VR).

⁷⁹² Por ejemplo, *Emiratos Árabes Unidos*.

⁷⁹³ Por ejemplo, *Finlandia*.

⁷⁹⁴ Por ejemplo, *Croacia* (Ley Laboral, art. 17, 17)).

⁷⁹⁵ Por ejemplo, *Austria* (Ley de Trabajo a Domicilio, art. 12).

⁷⁹⁶ *Ibíd.*, art. 14.

Mauricio – En el primer apéndice del Reglamento de derechos de empleo (trabajo a domicilio), 2019, se establece que:

[...]

- 2) Las horas de trabajo de un trabajador a domicilio: *a)* no serán menos favorables que las horas de trabajo previstas en todo instrumento o especificadas en un acuerdo, según sea el caso, aplicables a la ocupación o empresa en que esté empleado el trabajador a domicilio, o *b)* se determinarán por acuerdo entre el empleador y el trabajador a domicilio, cuando el trabajador a domicilio tenga que trabajar menos horas.
- 3) Cuando se exija al trabajador a domicilio que trabaje en horario flexible: *a)* el trabajo que se le asigne deberá acometerse y terminarse en la franja horaria acordada con su empleador; *b)* el trabajador a domicilio estará disponible durante el horario ordinario de trabajo acordado con su empleador a los fines de la comunicación relativa al trabajo.
- 4) Las horas de trabajo de un trabajador a domicilio incluirán el tiempo dedicado a: *a)* recibir el trabajo y el material; *b)* entregar el trabajo terminado; *c)* esperar en casa mientras tiene lugar la reparación o el mantenimiento de las herramientas y el equipo de trabajo; *d)* esperar en casa la entrega o la asignación del trabajo; *e)* esperar a que el empleador entregue trabajo; *f)* esperar a recibir instrucciones por teléfono u otros medios; *g)* participar en reuniones con el empleador o sus clientes por asuntos relativos al trabajo.
- 5) Una vez terminada su jornada normal de trabajo, el trabajador a domicilio podrá disfrutar de un período de descanso no inferior a 11 horas consecutivas antes de retomar el trabajo.
- 6) En su jornada normal de trabajo, el trabajador a domicilio podrá tomarse un tiempo de descanso de una hora, no retribuida, cuando así lo decida, tras haber trabajado durante un período no inferior a cuatro horas de trabajo consecutivas.

589. Asimismo, en lo que respecta a los días feriados pagados, las vacaciones anuales pagadas y las licencias por enfermedad retribuidas, la legislación y la práctica nacionales varían de unos países a otros. En algunos casos, se aplican las mismas reglas a los trabajadores a domicilio que a los demás trabajadores⁷⁹⁷. En algunos casos, los trabajadores a domicilio tienen derecho a días específicos de vacaciones pagadas o a una indemnización por un determinado número de días de vacaciones⁷⁹⁸, y en algunos casos, estas disposiciones se aplican tras haber trabajado durante un número mínimo de días⁷⁹⁹. La legislación de algunos países excluyen expresamente el reconocimiento de indemnizaciones por trabajar en días feriados⁸⁰⁰. En algunas memorias se indican que las normas aplicables dependen del sector⁸⁰¹.

⁷⁹⁷ Por ejemplo, *Austria, Camboya* (si el trabajador tiene una relación de trabajo), *Colombia, Croacia, Chipre* (licencia por enfermedad condicionada a lo que se estipule por acuerdo con el empleador), *Dinamarca, Ecuador, Grecia* (si los trabajadores tienen una relación de trabajo), *Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Portugal, Reino Unido, Senegal, Suecia y República Bolivariana de Venezuela*.

⁷⁹⁸ Por ejemplo, *Finlandia*.

⁷⁹⁹ Por ejemplo, *Argelia*.

⁸⁰⁰ Por ejemplo, *El Salvador*.

⁸⁰¹ Por ejemplo, *Trinidad y Tabago*.

6. Régimen legal de seguridad social y protección de la maternidad

590. La Recomendación núm. 184 indica que los trabajadores a domicilio deberían beneficiarse de la seguridad social. Prevé varias posibilidades: extender los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio; adaptar los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio, o crear cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio (párrafo 25). La Comisión toma nota de que muchos Estados Miembros indicaron en sus memorias que las normas generales aplicables a otras categorías de trabajadores también se aplican a los trabajadores a domicilio⁸⁰². No obstante, en algunos casos, se les excluye de algunas prestaciones específicas⁸⁰³. En varios países, los trabajadores a domicilio se consideran trabajadores independientes y, como tales, tienen derecho a prestaciones de seguridad social⁸⁰⁴. Algunos Estados Miembros reconocen expresamente el elevado nivel de informalidad imperante en este sector⁸⁰⁵.

591. Además, la Recomendación núm. 184 establece que la legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio (párrafo 26). Según las memorias presentadas por algunos países, las trabajadoras a domicilio también disfrutaban de protección de la maternidad⁸⁰⁶.

CEACR – En sus comentarios sobre los *Países Bajos*, la Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la FNV, CNV y VCP, que opinan que las trabajadoras a domicilio deberían tener derecho a la licencia por maternidad con independencia de su situación en el empleo. La FNV insta al Gobierno a estudiar este problema y, como mínimo, extender la licencia por maternidad para trabajadoras por cuenta propia a las trabajadoras a domicilio. El Gobierno indica en su respuesta que la legislación laboral otorga a las trabajadoras a domicilio la misma cobertura en materia de protección de la maternidad que a otras asalariadas, pero no especifica la disposición jurídica pertinente. La Comisión toma nota de las prestaciones indicadas por el Gobierno y acepta su respuesta completa⁸⁰⁷.

7. Acceso a la formación

592. En la Recomendación núm. 184 se pide que se promuevan y apoyen programas que proporcionen formación a los trabajadores a domicilio. La formación debería impartirse lo más cerca posible del domicilio del trabajador y no debería exigir cualificaciones formales innecesarias (párrafo 29, 1, d) y e)). Este tipo de medidas también podrían aplicarse a los trabajadores de las plataformas digitales. Algunos gobiernos indican que, aunque los trabajadores a domicilio se benefician de la igualdad de derechos con respecto al acceso a la formación, no reciben de ellos ninguna solicitud de formación.

⁸⁰² Por ejemplo, *Alemania, Argelia, Argentina, Austria, Bélgica, Cabo Verde, Dinamarca, Egipto, Gabón, Guatemala, Jamaica, Panamá, Perú, Senegal, Suecia y Tailandia*.

⁸⁰³ Por ejemplo, en *Italia*, de conformidad con el art. 9 de la ley núm. 877/1973, la legislación actual relativa a las prestaciones de seguro social y familiares para los asalariados son aplicables a los trabajadores a domicilio, salvo los subsidios salariales. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a las prestaciones siguientes: pensiones de vejez, discapacidad y sobreviviente; prestaciones por enfermedad; prestaciones por maternidad; prestaciones de desempleo (no se paga en períodos de inactividad entre trabajos); prestaciones por accidente laboral o enfermedad profesional; licencia por boda; subsidio familiar, y prestación por movilidad.

⁸⁰⁴ Por ejemplo, *Malta* (en virtud de la Ley de la Seguridad Social, los trabajadores a domicilio tienen derecho a todas las prestaciones enumeradas en el art. 3, 1) del reglamento (EC)833/2004).

⁸⁰⁵ Por ejemplo, *Argentina*.

⁸⁰⁶ Por ejemplo, *Guatemala*.

⁸⁰⁷ *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2018.

▶ VI. Registro y mantenimiento de registros

593. El párrafo 6 de la Recomendación insta a que la autoridad competente registre, a nivel nacional y, cuando proceda, a nivel regional, sectorial o local, a los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y a los intermediarios que utilizan estos empleadores. La autoridad debería especificar la información que los empleadores deben presentar o mantener a disposición de la autoridad.

594. El registro de los empleadores y de los intermediarios permite recopilar datos pertinentes para la aplicación del Convenio, y da más visibilidad a las empresas que recurren al trabajo a domicilio. El párrafo 7 de la Recomendación detalla ciertos requisitos que deberían establecerse para los empleadores de los trabajadores a domicilio:

- 1) informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez;
- 2) llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo;
- 3) llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique:
 - ▶ el plazo fijado para su realización;
 - ▶ la tasa de remuneración;
 - ▶ los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes;
 - ▶ las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;
 - ▶ la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago;
- 4) debería proporcionarse al trabajador a domicilio una copia de dicho registro.

595. A nivel nacional, algunos sistemas requieren que todos los empleadores (incluidos los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio), se registren, independientemente de que contraten a trabajadores en la empresa o a trabajadores a domicilio⁸⁰⁸. Algunas veces existe el requisito específico de que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio⁸⁰⁹, o de que obtengan una licencia, que debe renovarse periódicamente⁸¹⁰. Esta información registrada comprende el nombre y la dirección de los trabajadores a domicilio, la cantidad y el tipo de trabajo asignado, y la remuneración.

596. El requisito de notificación cuando se da trabajo a domicilio por primera vez no es una solicitud de autorización, sino más bien una manera de informar a los empleadores sobre las normas aplicables a los trabajadores a domicilio y de actualizar el registro de dadores de trabajo a domicilio. Algunos reglamentos nacionales exigen que el empleador notifique o registre la primera vez que se ha asignado trabajo a domicilio a un trabajador⁸¹¹. En otros casos, la ley exige que el empleador comunique la primera asignación de trabajo al proveedor pertinente del seguro de salud⁸¹².

Argentina – El artículo 17 de la ley núm. 12713 prevé que incumbe a la autoridad competente organizar el registro patronal y obrero, en el que deberán inscribirse las personas, empresas, asociaciones, intermediarios y demás intervinientes en esta forma de trabajo.

⁸⁰⁸ Por ejemplo, *Armenia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina), *Camboya, Chipre, Finlandia, Grecia, Honduras, Kiribati, Letonia, Mauricio y Nueva Zelandia*.

⁸⁰⁹ Por ejemplo, *Argelia* (decreto ejecutivo núm. 97-474, art. 4), *Costa Rica* (Código del Trabajo, art. 110) y *Ecuador* (Código del Trabajo, art. 277).

⁸¹⁰ Por ejemplo, *República Dominicana* (Código del Trabajo, art. 272).

⁸¹¹ Por ejemplo, *Alemania* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio, art. 6).

⁸¹² Por ejemplo, *Austria* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio, art. 5).

597. En otros regímenes jurídicos, se exige el registro del contrato de trabajo⁸¹³. En otros casos, la legislación exige que tanto el empleador que recurre a trabajadores a domicilio como los propios trabajadores a domicilio se registren ante la autoridad competente⁸¹⁴, mientras que en otros casos no existe una obligación de registrarse⁸¹⁵.

598. En muchos sistemas jurídicos, se exige que los empleadores lleven un registro de los trabajadores a domicilio. En algunos casos, además de los datos personales relativos al trabajador a domicilio, también se exige al empleador que lleve un registro de la cantidad de trabajo dado, del precio de los materiales, de las fechas de entrega de los materiales y del producto final, y de la remuneración pagada⁸¹⁶.

Irlanda – El artículo 32 de la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo, de 1997, prevé que: «1) Todo empleador que emplee a trabajadores a domicilio deberá llevar, en la forma prescrita, un registro en el que deberá introducir los detalles requeridos con respecto a cada trabajador a domicilio durante el tiempo que esté empleado por él.»

599. En algunos países, se proporciona a los trabajadores libretas o copias de los mismas, que contienen cierta información requerida, por ejemplo, sobre la remuneración percibida, el tipo y la cantidad de trabajo entregado y concluido, los materiales recibidos y restituidos y, en algunos casos, las condiciones de trabajo. Algunas veces la libreta es entregada por el propio empleador y, en ocasiones, por la autoridad competente⁸¹⁷.

600. Los párrafos 6 y 7 de la Recomendación representan un progreso considerable al hacer a los trabajadores a domicilio y a sus empleadores más visibles y facilitar la inspección y la supervisión. La información recopilada por el empleador sobre el trabajo a domicilio se incluye en la información que debe mantenerse a disposición de la autoridad.

601. La intermediación suelen llevarla a cabo agencias de empleo privadas o agencias de trabajo temporal que deben registrarse o autorizarse, o informar periódicamente a la autoridad competente⁸¹⁸. En algunas memorias se especifica que el intermediario, como representante del empleador, necesita la autorización de los servicios de inspección del trabajo. En algunos casos, la legislación exige asimismo el registro del contrato de trabajo concluido con la agencia intermediaria⁸¹⁹.

⁸¹³ Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina* (República Srpska), *Estonia* y *Perú* (Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), art. 91). Éste también es el caso de *Chile* de conformidad con el proyecto de ley sobre el trabajo remoto.

⁸¹⁴ Por ejemplo, *Italia* (ley núm. 877/1973, arts. 3 y 4), *Suiza* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio, art. 10).

⁸¹⁵ Por ejemplo, *Gabón*, *Japón*, *Suecia* y *Tailandia*.

⁸¹⁶ Por ejemplo, *República Centroafricana* (Código del Trabajo, art. 188), *Costa Rica* (Código del Trabajo, art. 110), *República Dominicana* (Código del Trabajo, art. 270), *Ecuador* (Código del Trabajo, art. 275), *Filipinas* (decreto núm. 05-92 del Departamento de Trabajo y Empleo, art. 5), *Guatemala* (Código del Trabajo, art. 157), *Honduras* (Código del Trabajo, art. 167), *Montenegro* (Ley del Trabajo, art. 167, 2), *Paraguay* (Código del Trabajo, art. 137), *Perú* (decreto legislativo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, núm. 728, arts. 92 y 93), *Portugal* (ley núm. 101/2009, art. 12), *Senegal* (decreto núm. 11514 de 2009) y *República Bolivariana de Venezuela* (Ley Orgánica del Trabajo, art. 214).

⁸¹⁷ Por ejemplo, *Argelia* (decreto ejecutivo núm. 97-474, art. 6), *Argentina* (ley núm. 12713, art. 7), *República Dominicana* (Código del Trabajo, art. 271), *Ecuador* (Código del Trabajo, art. 276), *Honduras* (Código del Trabajo, art. 168), *Japón* (Ley sobre el Trabajo Industrial a Domicilio, art. 3), *Nicaragua* (Código del Trabajo, art. 158), *Paraguay* (Código del Trabajo, art. 138), *Perú* (decreto legislativo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, núm. 728, art. 92) y *República Bolivariana de Venezuela* (Ley Orgánica del Trabajo, art. 215).

⁸¹⁸ Por ejemplo, *República de Corea*, *Filipinas*, *Grecia*, *Hungría*, *Marruecos*, *Perú*, *Polonia*, *Sri Lanka*, *Suriname* y *Turquía*.

⁸¹⁹ Por ejemplo, *Senegal* (decreto núm. 2009-1412).

▶ VII. Suministro de información

602. Como se indica en el párrafo 5 de la Recomendación, al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales. Debería constar en dicha información, en particular: *a)* el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario; *b)* la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo, y *c)* el tipo de trabajo que deberá realizarse.

603. Esta disposición es muy flexible y no requiere un contrato escrito. Lo que es importante para los trabajadores a domicilio es que se les proporcione información adecuada sobre su empleador y su intermediario con el que están trabajando, así como sobre sus condiciones de trabajo. El párrafo 30 añade que, siempre que sea factible, la información y los programas para los trabajadores a domicilio deberían facilitarse en los idiomas que éstos comprendan, reconociendo que muchos trabajadores a domicilio son trabajadores migrantes en situación irregular, que optan por trabajar desde su domicilio para esconderse de las autoridades. De manera análoga, en el caso del trabajo a domicilio en las cadenas mundiales de suministro, en el que las empresas despliegan su actividad a través de las fronteras, este requisito ayuda a asegurar que los trabajadores en el tramo final de la cadena reciban información sobre sus derechos en su propio idioma.

604. La información específica suministrada a los trabajadores a domicilio varía a nivel nacional. En algunos casos, la legislación exige un contrato escrito⁸²⁰. Algunas veces, ésta es una obligación general aplicable a todos los contratos, y en ciertos casos una obligación que sólo es aplicable en el caso del trabajo a domicilio.

605. Algunas leyes nacionales exigen que el empleador proporcione una copia del acuerdo o del contrato de trabajo al trabajador a domicilio. En otros casos, la legislación sólo exige que el empleador suministre información al trabajador a domicilio sobre las condiciones y la duración del contrato⁸²¹. La legislación también puede exigir que los empleadores proporcionen, en todas las ocasiones o a solicitud del trabajador a domicilio, una declaración del trabajo realizado, de la compensación o los materiales recibidos, o del salario pendiente, así como otros datos necesarios referentes a la relación de trabajo⁸²².

606. En la mayoría de los países, la legislación exige que el contrato de trabajo o el acuerdo sobre trabajo a domicilio indiquen lo siguiente: el nombre y la dirección del empleador; el nombre de la empresa; el nombre y la dirección del trabajador; la remuneración y la forma de pago; el reembolso de los costos; el lugar en el que se realiza el trabajo; la descripción de las tareas; las modalidades de trabajo; la entrega de los materiales; la cantidad de trabajo, y los plazos. En algunos casos, la ley también exige una indicación de la autoridad competente y del convenio colectivo aplicable⁸²³. En ciertos países, existen leyes o disposiciones concretas sobre el teletrabajo que especifican la información que debe incluirse en el contrato de trabajo de cara al teletrabajo, y en algunos casos también se exige un contrato escrito⁸²⁴.

⁸²⁰ Por ejemplo, *Alemania* (Ley sobre la Revelación del Empleo (NachwG), art. 2, 1)), *Bélgica* (Ley, de 3 de julio de 1978, de Contratos de Trabajo, art. 119(4)), *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina, Código del Trabajo, art. 24, República Srpska, Ley del Trabajo), *Bulgaria* (Ley del Trabajo, art. 62, 1)), *Croacia* (Ley del Trabajo, art. 15), *El Salvador* (Código del Trabajo, art. 71), *Estonia* (Ley de Contratos de Trabajo, art. 5, 5)), *Letonia* (Código del Trabajo, art. 40), *Mauricio* (Reglamento sobre los Derechos Laborales (trabajo a domicilio), 2019, arts. 3, 4) y 5)), *México* (Ley Federal del Trabajo, art. 318), *Montenegro* (Ley del Trabajo, art. 14) y *Namibia* (Ley del Trabajo núm. 11, de 2007, art. 11, 3), leída conjuntamente con la regla núm. 3 del Reglamento General del Trabajo).

⁸²¹ Por ejemplo, *Camboya* (Ley del Trabajo, art. 67), *España* (Real decreto núm. 1659/1998, art. 8, 5)), *Macedonia Septentrional* (Código del Trabajo, art. 44), *Malta* (reglamento de los trabajadores), *Suecia* (Ley de Protección del Empleo) y *Suiza* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio, art. 3).

⁸²² Por ejemplo, *Costa Rica* (Código del Trabajo, art. 110) y *Honduras* (Código del Trabajo, art. 167).

⁸²³ Por ejemplo, *Bélgica* (Ley, de 3 de julio de 1978 de Contratos de Trabajo, art. 119, 4)), *Bosnia y Herzegovina* (República Srpska, Ley del Trabajo, art. 44), *Croacia* (Ley del Trabajo, art. 17), *Marruecos* (Código del Trabajo, art. 94) y *Tailandia* (Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, art. 9).

⁸²⁴ Por ejemplo, *Alemania* (decreto sobre el lugar de trabajo (ArbStättV), art. 2, 7)).

La información requerida puede comprender: las condiciones de trabajo, las herramientas tecnológicas necesarias, los días de trabajo específicos, y las responsabilidades en lo que respecta al equipo y la seguridad⁸²⁵.

607. En algunos países, la normativa exige que el empleador muestre o proporcione una copia de los acuerdos de negociación sobre el trabajo a domicilio o de las tarifas para el trabajo a domicilio aplicables, junto con la lista de honorarios para el trabajador a domicilio⁸²⁶. Algunas disposiciones prevén específicamente el derecho del trabajador a domicilio a solicitar explicaciones a la entidad contratante sobre el modo en que se calcula el pago⁸²⁷.

▶ VIII. Programas relacionados con el trabajo a domicilio

608. Además de la legislación y de la negociación colectiva, los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales han adoptado una serie de medidas para ayudar y apoyar a los trabajadores a domicilio. Esto se reconoce en el párrafo 29 de la Recomendación, que invita a los Miembros, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a promover y apoyar programas, que deberían ponerse a disposición de los trabajadores a domicilio tanto rurales como urbanos. Estos programas deberían, en primer lugar, informar a los trabajadores a domicilio sobre sus derechos y los diversos tipos de asistencia de que disponen. Algunos gobiernos producen información en varios idiomas sobre el trabajo a domicilio y los derechos de los trabajadores a domicilio.

En *Irlanda*, la Comisión del Lugar de Trabajo ha elaborado un amplio conjunto de folletos y publicaciones sobre la legislación laboral disponibles en su sitio web: www.workplacerelements.ie.

Reino Unido – El Servicio de Asesoramiento, Arbitraje y Conciliación (ACAS) ha elaborado una guía sobre el trabajo a domicilio para los empleadores y los trabajadores⁸²⁸.

609. Los programas llevados a cabo también deberían concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio (párrafo 29, 1, b), de la Recomendación). Al adoptar políticas, es importante, por ejemplo, que los sindicatos y las organizaciones de empleadores tengan en cuenta que los trabajadores a domicilio no están en el lugar de trabajo. Los sindicatos también deberían prestar asistencia a los trabajadores a

⁸²⁵ Por ejemplo, *Bélgica* (Convenio colectivo de 5 de diciembre de 2005, cláusula 6), *Colombia* (decreto núm. 0884 de 2012 sobre el teletrabajo, art. 3) y *Ecuador* (acuerdo ministerial que reglamenta el teletrabajo en el sector privado, art. 3).

⁸²⁶ Por ejemplo, *Alemania* (Ley sobre el teletrabajo (HAG), art. 8,1), *Austria* (Ley sobre el Teletrabajo, art. 8) y *Jamaica* (Ley sobre el Salario Mínimo, art. 11, c), aunque sólo en relación con el salario mínimo).

⁸²⁷ Por ejemplo, *Alemania* (Ley sobre el Trabajo a Domicilio (HAG), art. 28).

⁸²⁸ Disponible en: <https://www.acas.org.uk/media/3905/Homeworking---a-guide-for-employers-and-employees/pdf/Homeworking-a-guide-for-employers-and-employees.pdf>.

domicilio con miras a la determinación de sus condiciones de trabajo, en particular mediante la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión subraya la importante labor realizada por muchas federaciones y organizaciones internacionales de trabajadores, que están emprendiendo estudios y campañas de información sobre los problemas y dificultades que encaran los trabajadores a domicilio⁸²⁹. También es importante para el público en general, y para los consumidores en particular, ser conscientes de la importancia que reviste el trabajo a domicilio en el mercado de trabajo, de su impacto en las economías locales y nacionales, y de la manera en que los trabajadores a domicilio se integran en cadenas de suministro más globales.

610. Esto es particularmente importante, ya que el trabajo a domicilio a menudo es invisible y se realiza de manera aislada. Por este motivo, deberían adoptarse medidas para facilitar que los trabajadores a domicilio constituyan las organizaciones que estimen convenientes, incluidas cooperativas. Además, a fin de disminuir su aislamiento, los programas deberían facilitar la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio, para proporcionarles información y servicios (párrafo 29, 1, g)). Muchos trabajadores se organizan en cooperativas de productores, y algunas cooperativas de trabajadores a domicilio han sido activas en la formalización de empleos y han ayudado a los trabajadores a domicilio a aunar recursos y determinar sus propias condiciones de trabajo⁸³⁰.

611. Debido a su aislamiento, a los trabajadores a domicilio a menudo no se les tiene en cuenta en relación con la formación, que suele impartirse en el lugar de trabajo y, por consiguiente, lejos de sus domicilios en los que trabajan. Si se brinda a los trabajadores a domicilio la oportunidad de mejorar sus competencias, su productividad y su capacidad para obtener ingresos, puede que aumenten sus perspectivas y mejoren sus condiciones de vida, y su competitividad podría basarse en el incremento de su productividad, en lugar de en unos salarios bajos. Es importante para los trabajadores a domicilio que la formación sea accesible para ellos y tenga en cuenta la situación particular de muchos de ellos, que no han tenido acceso a la educación y a oportunidades para el desarrollo de competencias, y debería evitar requerir la posesión de calificaciones formales innecesarias. Al mismo tiempo, el trabajo a domicilio debería reconocerse como una experiencia de trabajo válida, como un paso importante para mejorar las oportunidades (párrafo 29, 1, d) y e)).

612. El trabajo a domicilio a menudo se considera una opción en ausencia de servicios de cuidado infantil. Como se ha señalado anteriormente, el trabajo a domicilio es realizado fundamentalmente por las mujeres, que optan por él, entre otros motivos, debido a sus responsabilidades familiares. De esta manera, pueden combinar el trabajo y el cuidado infantil, a menudo en el mismo lugar. Esto puede ser peligroso y estresante, y también puede afectar la productividad. Por consiguiente, los programas para los trabajadores a domicilio deberían facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil, e incluir medidas para abordar el hecho de que los trabajadores a domicilio son asistidos con frecuencia por sus hijos, y deberían tener por objeto erradicar el trabajo infantil. Muchos trabajadores a domicilio experimentan asimismo grandes dificultades para acceder al crédito y a una vivienda segura y saludable adecuada. Los programas deberían tomar en consideración y mejorar asimismo la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad (párrafo 29, 1, f) y h)).

⁸²⁹ Por ejemplo, la Federación de Trabajadoras a Domicilio (HBWWF), la Asociación de Trabajadoras Independientes (SEWA) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO). Véase asimismo OIT: [Home-based workers: Decent work and social protection through organization and empowerment: Experiences, good practices and lessons from home-based workers and their organizations](#), Jakarta, 2015.

⁸³⁰ Se han establecido varias cooperativas de trabajadores a domicilio a nivel nacional, por ejemplo, en *Nepal* (Home Based Workers Concern Society Nepal (HBWCSN), que incluye 90 grupos de autoayuda, y nueve cooperativas en dichos sectores, como las artesanías de madera, tejido de punto, hilado, confección y producción de briquetas), *Filipinas* (Homenet Producers Cooperative), *India* (Ruaab SEWA, sastres), *Senegal* (COOPTAG, curtidores) y *Tailandia* (Solidarity Group, trabajadores de la confección).

▶ IX. Sectores en los que habitualmente se utiliza el trabajo a domicilio

613. El trabajo a domicilio es muy diverso y se utiliza en sectores económicos muy distintos, desde los más tradicionales, como el sector de la panadería, o el sector de la confección y la fabricación de calzado, hasta las formas más evolucionadas de teletrabajo. Se utilizan materiales de muy diversa índole y se exigen diferentes competencias a los trabajadores.

1. Teletrabajo

614. Los progresos en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han facilitado la extensión del trabajo electrónico en el domicilio, que suele recibir el nombre de «teletrabajo», en el que el vínculo entre el trabajo remunerado y el lugar de trabajo es más evidente que otras formas de teletrabajo. El teletrabajo no debería desviar la atención de los difíciles asuntos y problemas planteados por las formas de trabajo a domicilio más conocidas y tradicionales. La cuestión del teletrabajo se abordó en la CIT en 1995 en el contexto del trabajo a domicilio, cuando se consideró que era importante dedicar cierta atención a la condición jurídica de los teletrabajadores y a la remuneración y la productividad, las horas de trabajo, los cambios en la organización del trabajo y los métodos de gestión, las repercusiones para la salud y la seguridad, los efectos sobre el empleo, y las posibilidades que ofrece el teletrabajo de ayudar a ciertas categorías especiales de trabajadores, como los trabajadores con discapacidades y los trabajadores con responsabilidades familiares, a incorporarse al mercado de trabajo o a permanecer en él⁸³¹.

615. Durante la labor preparatoria, no todos los países estuvieron de acuerdo en la necesidad de abordar el teletrabajo en este contexto o en que fuera oportuno hacerlo. Otros reconocieron que el teletrabajo es una nueva forma de trabajo a domicilio que va más allá de la manufactura tradicional⁸³². Algunos consideraron que se trata de «una de las formas en más rápida expansión y explotación del trabajo a domicilio»⁸³³. También se tomó nota de que conlleva un riesgo de aislamiento y de merma de calificación⁸³⁴. Otros consideraron que es posible tener unas condiciones de trabajo más favorables para los teletrabajadores que para los trabajadores en la empresa⁸³⁵. En cualquier caso, se reconoció la necesidad de realizar más estudios e investigaciones sobre el teletrabajo, a fin de determinar su impacto en las condiciones de trabajo.

616. El teletrabajo es diverso y puede tener lugar en diferentes sectores económicos con distintos requisitos en materia de calificaciones. Como tal, puede evolucionar, particularmente en términos de la posibilidad de control remoto por el empleador. Cierto teletrabajo se negocia a través de plataformas (por ejemplo, procesamiento de textos y de datos) y, como tal, a menudo se da desde los países industrializados a los países en desarrollo, donde los costos laborales y de otro tipo son menores (véase más adelante).

617. La Comisión ya subrayó el teletrabajo en su Estudio General de 2017 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo⁸³⁶, en el que tomó nota del estudio realizado conjuntamente por la OIT y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)⁸³⁷, en el cual se establecen las ventajas y desventajas del teletrabajo. Algunas de las ventajas son la reducción del tiempo necesario para llegar al trabajo, una mayor autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y más productividad. La mejora del equilibrio entre el trabajo y la vida personal también es ventajosa para las empresas, ya que puede estimular la motivación y reducir la

⁸³¹ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (1), 1995, *op. cit.*, págs. 12 y 88.

⁸³² Véase, a este respecto, OIT: *Actas Provisionales*, 1995, *op. cit.*, págs. 27-29.

⁸³³ OIT: *Trabajo a domicilio*, Informe V (2), 1995, *op. cit.*, pág. 4.

⁸³⁴ *Ibid.*, pág. 52.

⁸³⁵ *Ibid.*, pág. 4.

⁸³⁶ Estudio General de 2018, párrs. 736 a 745.

⁸³⁷ Eurofound y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxemburgo y Ginebra 2017, pág.1.

rotación del personal, aumentar la productividad y la eficiencia, y reducir la necesidad de espacio de oficina y los costos asociados con ello. Las desventajas del teletrabajo son la tendencia a trabajar jornadas más largas, a que el trabajo remunerado invada el espacio de la vida personal (injerencia del trabajo en la casa) y a la intensificación del trabajo.

618. La Comisión también tomó nota de que, a nivel de la Unión Europea, la Confederación Sindical Internacional, la Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa, la Unión Europea de la Artesanía y de las Pequeñas y Medianas Empresas y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos habían negociado un acuerdo marco sobre el teletrabajo en 2002. Este acuerdo reconoce que el teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones. Tiene como objetivo establecer un marco general a nivel europeo relativo a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, y conciliar la necesidad de flexibilidad y seguridad que comparten los empleadores y los trabajadores. Ante todo, otorga a los teletrabajadores el mismo nivel general de protección que a los trabajadores que llevan a cabo sus actividades en los locales del empleador. El acuerdo define el «teletrabajo» como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El acuerdo cubre: el carácter voluntario del teletrabajo (no se puede imponer al trabajador); las condiciones de trabajo (los trabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa); la protección de datos (el empleador es responsable de tomar precauciones con respecto a la protección de datos); la vida privada (el empleador respeta la privacidad de los teletrabajadores); los equipamientos (el empleador está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo); la seguridad y salud en el trabajo (el empleador es responsable de la protección de la seguridad y salud en el trabajo del teletrabajador); la formación y las oportunidades de desarrollo profesional de los teletrabajadores (los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa), y los derechos colectivos de los trabajadores (los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores en la empresa). Con respecto al tiempo de trabajo, el acuerdo prevé que el teletrabajador gestiona la organización de su tiempo de trabajo y que la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa⁸³⁸.

619. Varios países ya han adoptado reglamentos sobre el teletrabajo, algunos de los cuales contienen una definición específica de teletrabajo.

Hungría – El artículo 196, 1), del Código del Trabajo define el «teletrabajo» como aquellas actividades realizadas regularmente en un lugar distinto de los locales del empleador, utilizando computadoras u otros medios de la tecnología de la información, en los que el producto final se entrega a través de medios electrónicos.

⁸³⁸ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002.

Turquía – El artículo 14 de la Ley del Trabajo núm. 4857, enmendada por la ley núm. 6715, de 6 de mayo de 2016, define el teletrabajo como una relación de trabajo establecida por escrito y basada en el principio de que los trabajadores realizan el trabajo desde su domicilio o fuera del lugar de trabajo a través de dispositivos de comunicación tecnológicos, en el marco de la organización empresarial creada por el empleador.

620. Algunos gobiernos hacen referencia en sus memorias a un proyecto de legislación sobre el trabajo a domicilio y el teletrabajo⁸³⁹. Varios indican que las amplias definiciones contenidas en su legislación también cubren el teletrabajo, o que las disposiciones generales de la legislación laboral son aplicables al teletrabajo⁸⁴⁰.

621. El teletrabajo algunas veces se aborda por medio de la negociación colectiva⁸⁴¹. Un Gobierno indica que, aunque aún no está regulado, el trabajo a domicilio existe en la práctica, especialmente en el sector de la alta tecnología y en el sector público, donde se permite en casos excepcionales después de las horas de trabajo⁸⁴². Algunos países han adoptado una legislación específica para abordar las posibles desventajas del teletrabajo, como asegurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores a domicilio o los teletrabajadores⁸⁴³.

622. Al tiempo que toma nota de que el teletrabajo puede adoptar muy diferentes formas, algunas de las cuales son permanentes y otras ocasionales, la Comisión recuerda que el Convenio no se aplica a las personas que tienen la condición de asalariados que realizan ocasionalmente su trabajo como tales en su domicilio, y no en su lugar de trabajo habitual. Sin embargo, el teletrabajo como una modalidad permanente, ya sea a tiempo completo o parcial, pero no de manera alternada con el trabajo en la oficina, está cubierto claramente por la definición de «trabajo a domicilio» contenida en el artículo 1, a), del Convenio⁸⁴⁴.

623. La definición proporcionada en la legislación en algunos países es amplia, y abarca diferentes situaciones que van más allá del ámbito de aplicación del Convenio, como alternar el trabajo entre los locales del empleador y el hogar⁸⁴⁵. La Comisión considera que, en tales casos, el régimen jurídico aplicable al trabajo realizado en los locales del empleador también se aplica al trabajo realizado en el domicilio.

⁸³⁹ Por ejemplo, en *Argentina*, una serie de iniciativas para establecer políticas e instituciones públicas para este tipo de trabajo se han centrado en el teletrabajo. Una comisión de teletrabajo establecida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) presentó un proyecto legislativo en 2007 a fin de reglamentar la seguridad y salud en el trabajo para los teletrabajadores. El Ministerio preparó un manual de mejores prácticas en el teletrabajo y estableció un observatorio tripartito para hacer un seguimiento del desarrollo de programas de teletrabajo en las empresas y promover mejores prácticas; véanse: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/100922_redteletrabajo.pdf; http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf. En *Chile*, el Gobierno presentó un proyecto de ley al Congreso Nacional en agosto de 2018 con el objetivo de enmendar el Código del Trabajo en relación con el trabajo remoto y el teletrabajo. En *Filipinas*, la Ley de la Cámara núm. 7402, la Ley de Teletrabajo, y su medida equivalente, el proyecto de ley del Senado núm. 1363, la Ley de Teletrabajo de 2017, se han presentado a ambas Cámaras para su examen.

⁸⁴⁰ Por ejemplo, *Alemania* (decreto sobre el lugar de trabajo (ArbStättV), art. 2,7) *Bosnia y Herzegovina* (República Srpska, Código del Trabajo, art. 44) y *Grecia* (Ley núm. 3846/2010 sobre Garantías de Seguridad del Trabajo, art. 1).

⁸⁴¹ Por ejemplo, *Estonia* (convenio colectivo concluido en 2017).

⁸⁴² Por ejemplo, *Israel*.

⁸⁴³ Por ejemplo, *Japón* («Directrices para el desempeño adecuado del teletrabajo autónomo»).

⁸⁴⁴ Véase *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 177, solicitud directa, 2013.

⁸⁴⁵ Por ejemplo, *Macedonia Septentrional* (Código del Trabajo, art. 52).

2. Trabajo en plataformas digitales como forma de trabajo a domicilio

624. El trabajo en plataformas digitales, tal como se describe en el capítulo II, se asemeja al trabajo a domicilio, con la diferencia de que una plataforma digital sirve de intermediario⁸⁴⁶. Las semejanzas con el trabajo a domicilio incluyen: la estrategia de desglosar las tareas en pequeñas unidades que pueden asignarse a trabajadores más o menos calificados; la estructura de pago por tarea, y el hecho de que se realice fuera de los locales del empleador. Además, los servicios de puesta en relación prestados por algunas plataformas para los clientes y los trabajadores parecen, en la práctica, bastante similares a los intermediarios del trabajo a domicilio o a las agencias de trabajo temporal. La falta de claridad en lo que respecta a la relación de trabajo es otra característica que el trabajo colaborativo en plataformas digitales comparte con el trabajo a domicilio. Las plataformas, de la misma manera que otras nuevas formas de empleo y modalidades de trabajo, son menos transparentes y algunas veces ocultan la verdadera cadena de responsabilidad. Esto también es una característica del trabajo a domicilio y de los intermediarios en cuestión, ya que a menudo es necesario identificar el empleador «último» del trabajador. El trabajo en plataformas digitales es similar al trabajo a domicilio en la medida en que se refiere a sectores de muy diversa índole. La separación menos precisa entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, y entre el lugar de trabajo y el hogar, son otras características comunes. Asimismo, el rechazo del trabajo por el empleador, que suele ser frecuente en las plataformas digitales, también existe en el trabajo a domicilio, a lo que se suma la falta de perspectivas profesionales y de acceso a oportunidades de formación continua. Además, ambas características suelen darse en la economía informal.

625. Otra cuestión común es la baja remuneración. Quienes realizan un trabajo colaborativo en plataformas digitales («*crowdworkers*») a menudo no encuentran suficiente trabajo y deben buscar trabajo continuamente, sin ninguna garantía de lograrlo. En cambio, en el «trabajo a domicilio» tradicional de menor valor en el sector manufacturero, los trabajadores tienen más probabilidades de recibir un flujo regular de trabajo de su proveedor o contratista habitual.

626. A nivel nacional, una serie de memorias se refieren específicamente al trabajo en plataformas en el contexto del trabajo a domicilio. Sin embargo, algunas indican que las disposiciones vigentes no pretenden contemplar el trabajo en plataformas⁸⁴⁷. En ciertos casos, se considera que la definición amplia de trabajo a domicilio permite cubrir nuevas formas de trabajo a domicilio, como el trabajo en plataformas⁸⁴⁸. En una memoria, el Gobierno indica que, en los casos en que los trabajadores de la economía de plataformas deben prestar servicios de una manera personalmente dependiente siguiendo las instrucciones de un tercero y bajo el control del mismo y, por tanto, tienen la condición de asalariados, gozan de la plena protección de la legislación laboral⁸⁴⁹. En otro caso, el Gobierno indicó que dependía de las particularidades del caso⁸⁵⁰.

Australia – Los trabajadores a domicilio que obtienen trabajo a través de la «economía de plataformas», pueden estar cubiertos por la Ley de Trabajo Equitativo en la medida en que son asalariados.

Canadá (British Columbia y Manitoba) – La legislación laboral también se aplica a los trabajadores a domicilio en la «economía de plataformas».

⁸⁴⁶ J. Berg, y otros: *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva, OIT, 2018, pág. 6.

⁸⁴⁷ Por ejemplo, *Colombia*.

⁸⁴⁸ Por ejemplo, *Suiza* (Código de Obligaciones, art. 351).

⁸⁴⁹ Por ejemplo, memoria de *Alemania*.

⁸⁵⁰ Por ejemplo, *Estados Unidos* indicó en su memoria que depende del examen de múltiples factores.

Cuba y Chipre – La legislación laboral nacional se aplica a todos los trabajadores asalariados, por lo que las mismas disposiciones se aplican a los trabajadores a domicilio (incluidos los que trabajan en la economía de plataformas) de igual manera que a cualquier otro trabajador.

627. *La Comisión considera que, en la medida en que el trabajo en plataformas digitales o el trabajo colaborativo en plataformas digitales se lleve a cabo en el domicilio o en un lugar distinto de los locales del empleador regularmente y a cambio de una remuneración, podría cumplir las condiciones para ser considerado una forma de trabajo a domicilio regular y, como tal, podría estar cubierto por las disposiciones del Convenio.*

3. Cadenas de suministro y trabajo a domicilio

628. La globalización y las nuevas tecnologías han hecho más fácil fragmentar la producción en diferentes etapas dentro de los países y entre los mismos. Las cadenas de suministro se caracterizan por cortos plazos de entrega y por unas relaciones comprador-proveedor a corto plazo. Como se indica en el capítulo II, la posibilidad de subcontratar ha aumentado la flexibilidad para que los fabricantes gestionen el inventario, y para que reduzcan asimismo los riesgos y los costos. Éstos se transmiten ahora al subcontratista, quien a su vez los trasmite a otros subcontratistas e intermediarios a lo largo de la cadena. Los trabajadores a domicilio se encuentran en la parte inferior de esta cadena, a menudo en la economía informal.

629. Además, los progresos realizados en la tecnología de gestión de inventario están permitiendo a las empresas conservar pequeñas existencias de bienes. Esto significa que los proveedores a menudo tienen que cumplir plazos ajustado y modificar o completar pedidos en plazos cortos. Cuando esto sucede en la cadena de suministro, su impacto final afecta a los trabajadores a domicilio, que deben asumir los riesgos asociados con grandes variaciones de la demanda. Cuando los proveedores están bajo presión para satisfacer la demanda, recurren a los trabajadores a domicilio, y cuando la demanda es baja entonces dejan de recurrir a ellos.

630. La economía digital es cada vez más importante para la redefinición de las cadenas de suministro y la creación de ventaja competitiva, y la velocidad y la escala se están convirtiendo en pilares centrales del rendimiento económico. Los trabajadores de las plataformas digitales a menudo están integrados en cadenas de suministro, y suelen tener las mismas dificultades que los trabajadores tradicionales.

631. A nivel nacional e internacional, se ha reconocido la necesidad de establecer una mayor igualdad de condiciones y de mejorar la gobernanza de las cadenas de suministro. Se reconoce que el gran poder de negociación de los compradores (minoristas) en las cadenas de suministro debería ir acompañado de su participación en algunos de los costos y responsabilidades. A este respecto, la participación de los trabajadores es un factor esencial tanto en el plano nacional como internacional. Los gobiernos tienen un papel primordial que desempeñar en la elaboración de normas y de otras respuestas de política para apoyar el crecimiento del sector privado, cerciorándose al mismo tiempo de que el crecimiento sea inclusivo. Asimismo, las estructuras de gobernanza, como la OIT y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), son muy importantes a escala local y mundial para orientar a los países en su «diligencia debida» con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Comisión toma nota a este respecto de las directrices de la OCDE sobre la debida diligencia para las cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y del calzado («*OECD due diligence guidance for responsible supply chains in the garment and footwear sector*»), adoptadas en 2017, que tienen por objeto reducir al mínimo el riesgo de marginación de los trabajadores a domicilio a través de la formalización y la legalización, promoviendo

al mismo tiempo unas cadenas de suministro responsables⁸⁵¹. Las directrices reconocen el papel de todos los miembros de la sociedad a nivel nacional y mundial en relación con esto. Subrayan el papel intrínseco de los trabajadores a domicilio como parte de la fuerza de trabajo, que tienen derecho a la igualdad de trato y deberían formalizarse para que consigan unas buenas condiciones de trabajo. La Comisión aprueba el énfasis que se pone en las Directrices en la necesidad de realizar más estudios para comprender los motivos de la situación de los trabajadores a domicilio, reconocer la diversidad del trabajo a domicilio, prestar asistencia técnica para facilitar el proceso de formalización, y permitir la colaboración y participación de todas las partes interesadas, en particular de las organizaciones representativas, incluidos los sindicatos y las cooperativas. La concienciación y la formación, a lo que insta el párrafo 29 de la Recomendación, son decisivas a este respecto.

X. Conclusiones

632. *La Comisión recuerda que el principal objetivo del Convenio es la adopción, aplicación y revisión de una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, y a promover en la medida de lo posible la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. La Comisión recuerda que, si bien la política debe abordar específicamente la situación de los trabajadores a domicilio, no es necesario que sea una política independiente, y que puede formar parte de una política nacional más amplia que cubra a todos los trabajadores, o ser un capítulo de la misma. En relación con esto, la Comisión subraya los estrechos vínculos que existen entre los objetivos del Convenio núm. 122 sobre la política de empleo, la Recomendación núm. 204 sobre la transición a la economía formal y los instrumentos sobre el trabajo a domicilio, en particular con respecto a la adopción de una política nacional.*

633. *La política nacional sobre el trabajo a domicilio es incluso más pertinente, ya que el trabajo a domicilio parece estar cobrando impulso en el marco de las nuevas modalidades de trabajo propiciadas por la tecnología de la información y las comunicaciones y en un mercado de trabajo cada vez más integrado, en el que el trabajo a domicilio es un componente importante de las cadenas de suministro en todo el mundo.*

634. *La Comisión pone de relieve a este respecto la importancia que reviste que las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores a domicilio participen en la formulación y revisión de la política nacional.*

635. *La Comisión subraya una vez más que el teletrabajo como modalidad permanente, ya sea a tiempo completo o parcial, pero no de manera alternada con el trabajo en la oficina, está cubierto claramente por la definición de «trabajo a domicilio» contenida en el artículo 1, a), del Convenio. La Comisión recuerda asimismo la gran diversidad de sectores en los que tiene lugar el trabajo a domicilio, desde el teletrabajo hasta formas más tradicionales de trabajo a domicilio que conllevan trabajos peor remunerados, trabajos ocasionales y condiciones de trabajo precarias al borde de la economía informal, que deben tenerse en cuenta al adoptar, aplicar o revisar una política nacional sobre el trabajo a domicilio.*

636. *La Comisión subraya la importancia de aclarar la situación laboral de los trabajadores a domicilio, a fin de asegurar que ejerzan plenamente sus derechos. En relación con esto, la*

⁸⁵¹ OCDE: *OECD due diligence guidance for responsible supply chains in the garment and footwear sector*, 2017, op. cit.

Comisión considera que la condición de dependencia es un elemento importante que debe tomarse en consideración. Sin embargo, recuerda que el Convenio núm. 177 es aplicable a todos los casos en los que los trabajadores a domicilio trabajan sujetos a alguna forma de dependencia económica, incluidos los trabajadores de la economía informal. Los únicos trabajadores a domicilio que están excluidos específicamente de la cobertura del Convenio son aquellos que, de conformidad con el artículo 1, a), en resumen, tienen el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerados como trabajadores independientes en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. La cobertura del Convenio no se limita a los trabajadores que tienen claramente una relación de trabajo y, tal como indica el artículo 2, se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio. Así pues, los instrumentos son herramientas útiles para ayudar a los trabajadores en la transición de la economía informal a la economía formal.

637. Una vez establecido que los trabajadores están cubiertos por el Convenio, la Comisión estima que deberían adoptarse medidas con miras a promover, tal como se prevé en el artículo 4, en la medida de lo posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, con el propósito de mejorar sus condiciones de trabajo. La Comisión estima que deberían adoptarse medidas a nivel nacional para facilitar la determinación de la situación laboral de los trabajadores a domicilio. A este respecto, también podrían tenerse en cuenta las disposiciones de la Recomendación núm. 198 con objeto de determinar los trabajadores a domicilio que tienen una relación de trabajo.

638. Al tiempo que reconoce que los instrumentos no contienen disposiciones específicas relativas a los asistentes, la Comisión considera que cuando la legislación nacional permite que los trabajadores a domicilio tengan asistentes, debería concederse particular importancia a asegurar que las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo también sean aplicables a ellos. La Comisión recuerda asimismo que la legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, así como la prohibición contra el trabajo peligroso para los niños, tal y como se establece en los Convenios núms. 138 y 182 también se aplican al trabajo a domicilio. Además, la Comisión considera que mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a domicilio, asegurando que reciban una remuneración adecuada y que sus horas de trabajo sean razonables, es una manera importante de ayudar a asegurar que no recurran al trabajo infantil.

639. La Comisión estima asimismo que se precisan más datos y estudios para ayudar a comprender mejor la importancia del trabajo a domicilio para las economías nacionales, y para arrojar más luz sobre sus condiciones de trabajo. Por lo tanto, los gobiernos deberían adoptar medidas, cuando sea necesario, a fin de cerciorarse de que la supervisión, incluidos los servicios de inspección del trabajo y las medidas de aplicación, cubra asimismo a los trabajadores a domicilio.

CIT109/IR
4. Trabajo a don

Claire Renfrow trabaja en Coco & Toulouse en Portland.
Departamento de Servicios Humanos
de Oregón, Marzo 2018. Foto: Andre Harboe

▶ 5

Empleo y readaptación profesional para los trabajadores con discapacidad

