

Conferencia Internacional del Trabajo, 95.^a reunión, 2006

Informe V (2B)

La relación de trabajo

Quinto punto del orden del día

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN 92-2-316613-6
ISSN 0251-3226

Primera edición 2006

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

INDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	1
TEXTO PROPUESTO:	
Proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo	3

INTRODUCCION

En su 289.^a reunión (marzo de 2004) ¹, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 95.^a reunión (junio de 2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo una cuestión relativa a la relación de trabajo con miras a la posible adopción de una recomendación. El Consejo de Administración decidió que esta cuestión fuera tratada mediante el procedimiento de simple discusión, de conformidad con el artículo 38 del Reglamento de la Conferencia, relativo a los estadios preparatorios de dicho procedimiento.

La Oficina preparó en consecuencia un informe sobre la legislación y práctica en más de 60 Estados Miembros de la OIT, de diferentes regiones y diferentes sistemas y tradiciones jurídicos, el cual comprendía igualmente un cuestionario formulado con miras a la elaboración de un proyecto de recomendación ². El informe fue enviado a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT.

La Oficina invitó a los gobiernos a hacerle llegar sus respuestas, después de haber consultado a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, a más tardar el 1.º de julio de 2005, o el 1.º de agosto de 2005 en el caso de países federales o de países donde fuese necesario traducir los cuestionarios al idioma nacional. Esta consulta es obligatoria para los Miembros que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

A fin de que el proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo obre en poder de los gobiernos dentro del plazo señalado en el párrafo 2 del artículo 38 del Reglamento de la Conferencia, el Informe V (2) se publica en dos volúmenes ³. El presente volumen (Informe V (2B)) contiene el texto propuesto, elaborado esencialmente con arreglo a las observaciones presentadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las razones expuestas en los comentarios de la Oficina. Asimismo, se juzgó conveniente introducir algunos cambios menores de redacción, sobre todo para lograr una concordancia plena entre las versiones española, francesa e inglesa del instrumento propuesto.

Si la Conferencia así lo decidiera, este texto servirá de base a la discusión de la cuestión titulada «La relación de trabajo» durante su 95.^a reunión (2006).

¹ Documento GB.289/2, párrafo 7, punto 5 (párrafos 56-69).

² OIT: *La relación de trabajo*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.^a reunión, Ginebra, 2006.

³ El Informe V (2A) llegará a poder de los gobiernos aproximadamente un mes después del presente volumen, e incluirá resúmenes de las respuestas recibidas y los correspondientes comentarios de la Oficina.

TEXTO PROPUESTO

A continuación figura el texto del proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo, que se somete como base para la discusión del quinto punto del orden del día de la 95.ª reunión de la Conferencia, con arreglo al procedimiento de simple discusión, previsto en el artículo 38 del Reglamento de la Conferencia.

Proyecto de recomendación sobre la relación de trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 31 de mayo de 2006, en su nonagésima quinta reunión;

Considerando la importancia que reviste la relación de trabajo para la aplicación de las normas nacionales e internacionales del trabajo y para la realización de los principios enunciados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998;

Considerando las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones de las partes interesadas, cuando se haya tratado de conferir a esa relación una apariencia diferente de la de una relación de trabajo; o cuando haya insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación;

Considerando que esas dificultades son cada vez más frecuentes en vista, en particular, de los cambios profundos que se registran en el mercado de trabajo y en la organización del trabajo;

Considerando asimismo que, en las situaciones en las cuales los trabajadores asalariados prestan al empleador un servicio en beneficio de una tercera persona, puede ser difícil determinar quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién debe responder por ellos;

Considerando que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, sus familias y su entorno, y pueden producir un efecto negativo en la productividad y los resultados financieros de las empresas;

Considerando que la incertidumbre acerca de la existencia de la relación de trabajo debería ser objeto de una acción sostenida de los Miembros, destinada a asegurar a esos trabajadores una protección efectiva, en la que se tengan en cuenta las realidades nacionales;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la relación de trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas propuestas revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha ... de junio de dos mil seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.

I. POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

1. Los Miembros deberían formular y aplicar, o seguir aplicando, una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que realizan su actividad en el marco de una relación de trabajo.

2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores en el marco de una relación de trabajo deberían ser precisados por la legislación y la práctica nacionales, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes.

3. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:

- a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, una orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;
- b) combatir las relaciones de trabajo disfrazadas;
- c) establecer normas aplicables a las situaciones en las cuales un trabajador asalariado presta servicios en beneficio de una tercera persona, a fin de determinar con claridad quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién debe responder por ellos;
- d) garantizar a los interesados, y en particular a los empleadores y trabajadores, el acceso efectivo a procedimientos y mecanismos apropiados y rápidos de solución de controversias relativas a la existencia y el contenido de una relación de trabajo, y
- e) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo.

4. En el marco de la política nacional se debería velar en particular por asegurar una protección igual a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad avanzada, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y, en general, los trabajadores más vulnerables.

5. La política nacional debería formularse y aplicarse en colaboración con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, cuando existan.

6. La política nacional no debería afectar a las relaciones civiles y comerciales legítimas.

II. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

7. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores en la relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería ser determinada de acuerdo con los hechos relativos a la prestación del servicio y la remuneración del trabajador, no obstante cualquier arreglo contractual o de otra naturaleza convenido por las partes.

8. A los fines de la política nacional, los Miembros deberían precisar con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, como pudiera ser, por ejemplo, la subordinación, la dependencia o el hecho de que el trabajo sea realizado por cuenta de otra persona.

9. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de precisar en su legislación, o por otros medios, los indicios que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- a) el hecho de que el trabajo sea realizado según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implique la integración del trabajador en la organización de la empresa; que sea efectuado únicamente o principalmente en beneficio de otra persona; que deba ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien ordena el trabajo; que el trabajo sea de cierta duración y tenga cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del trabajador;
- b) el hecho de que las herramientas, materiales y maquinarias sean suministrados por la persona que requiere el trabajo;
- c) el pago periódico de la remuneración del trabajador; el hecho de que la remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluya pagos en especie: alimentación, vivienda, transporte, u otros; el reconocimiento de derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; el financiamiento de los viajes del trabajador para realizar su trabajo, por parte de quien se lo requiere; o la ausencia de riesgos financieros por parte del trabajador.

10. Los Miembros deberían instaurar o promover, en el marco de la política nacional, servicios eficaces y rápidos, destinados a orientar a los trabajadores y empleadores acerca de la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de la relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional, la posibilidad de:

- a) permitir la prueba de la existencia de la relación de trabajo mediante una amplia variedad de medios;
- b) consagrar una presunción legal de la existencia de la relación de trabajo cuando concurren uno o varios indicios;
- c) determinar, previa consulta de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, cuando existan, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o, a la inversa, como independientes.

12. La solución de controversias sobre la existencia y el contenido de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo, otros tribunales,

u órganos o instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales.

13. La autoridad competente debería adoptar medidas, especialmente a través de los servicios de inspección del trabajo, para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo en los distintos aspectos tratados en esta recomendación.

14. Los Miembros deberían propugnar, en el marco de la política nacional, la negociación colectiva para clarificar la existencia de la relación de trabajo y facilitar así la aplicación de la legislación del trabajo.

III. OBSERVACIÓN Y APLICACIÓN

15. Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente, para examinar los cambios que se registren en el mercado de trabajo y en la organización del trabajo, y emitir opinión acerca de la adopción y aplicación de medidas en el marco de la política nacional.

16. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, cuando existan, deberían estar representadas en el mecanismo de observación del mercado de trabajo y la organización del trabajo, en pie de igualdad. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos.

17. Los Miembros deberían recopilar, en la medida de lo posible, información y datos estadísticos, amén de realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, en los cuales se tengan presentes la distribución entre hombres y mujeres y otros aspectos relevantes.

IV. INTERCAMBIO INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN

18. La Oficina Internacional del Trabajo debería mantener una información actualizada y realizar estudios comparativos acerca de los cambios en la estructura y las modalidades de trabajo en el mundo, a fin de: i) ampliar su base de conocimientos acerca de las relaciones de trabajo y los cambios pertinentes; ii) ayudar a sus mandantes a entender y evaluar mejor esos fenómenos y a adoptar medidas adecuadas para la protección de los trabajadores, y iii) fomentar prácticas idóneas, nacionales e internacionales, con miras a una globalización más justa.