



## NORMAS OIT

### RESUMENES PARA FORMACIÓN

#### RECOMENDACIÓN 198 SOBRE RELACIÓN DE TRABAJO 2006

I.Marco general	<p>-Existen dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas.</li><li>b.hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación.</li></ul> <p>-También existen situaciones en que se ha intentado encubrir la relación de trabajo mediante acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica.</p>
-----------------	--

	<p>-Se entiende que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, con lo que los trabajadores se ven privados de la protección a que tienen derecho.</p> <p>-Las dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a.a los trabajadores interesados.</li><li>b.a su entorno.</li><li>c.a la sociedad en general.</li></ul>
II. Ambito de aplicación	<p>-La protección debería ser accesible a todos los interesados, en particular a los empleadores y trabajadores, y entre estos últimos a los vulnerables.</p> <p>-Las normas debieran aplicarse a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho. Para ello, los acuerdos debieran estipular a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén.</p> <p>-La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales.</p> <p>-La protección efectiva y la prevención de abusos debería cubrir a trabajadores especialmente afectados por la</p>

	<p>incertidumbre, en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, lo que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a.a las trabajadoras.</li> <li>b.a los trabajadores más vulnerables.</li> <li>c.a los jóvenes trabajadores.</li> <li>d.a los trabajadores de edad.</li> <li>e.a los trabajadores de la economía informal.</li> <li>f.a los trabajadores migrantes.</li> <li>g.a los trabajadores con discapacidades.</li> </ul>
<p>III.Autoridades competentes</p>	<p>-La garantía de cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo debería realizarse a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.</p> <p>-La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. los tribunales del trabajo.</li> <li>b. otros tribunales.</li> <li>c. Instancias de arbitraje.</li> </ul>
<p>IV.Actores sociales</p>	<p>-La política nacional debería formularse y aplicarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.</p> <p>-Estas organizaciones deberían:</p>

	<p>a. estar representadas en igualdad en el mecanismo de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.</p> <p>b. ser consultadas en el marco de este mecanismo, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos.</p> <p>- Una de las consultas debiera referirse a qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.</p> <p>- Los trabajadores y los empleadores deberían tener acceso efectivo a los tribunales y otras instancias de arbitraje.</p>
<p>V. Recomendaciones de política</p>	<p>- La legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente, lo que incluye resolver la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo, de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.</p> <p>- La protección debería basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance:</p> <p>a. asegurándose su cumplimiento y aplicación efectiva.</p> <p>b. examinando tal normativa a intervalos apropiados y, de ser necesario, adaptándola y clarificándola en cuanto al ámbito de aplicación.</p> <p>- Debería:</p>

	<p>a. proporcionarse acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo.</p> <p>b. supervisarse periódicamente los programas y dispositivos de control del cumplimiento.</p> <p>c. establecerse medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.</p> <p>d. promoverse el papel, entre otros, de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.</p> <p>e. preverse una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo</p> <p>f. ofrecerse orientación a las partes interesadas en el lugar de trabajo.</p> <p>g. proporcionarse orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.</p> <p>g. establecerse un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente para: .recopilar información y datos estadísticos, .realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, y .seguirse la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.</p>
--	---

VI. Dimensión internacional	<p>-La globalización de la economía ha incrementado la movilidad de los trabajadores que necesitan protección, como mínimo, contra la selección de la legislación aplicable con el fin de eludir la protección nacional;</p> <p>-En el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el empleador.</p> <p>-En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores, al formular una política nacional, los Estados nacionales debería, previa consulta, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Estados nacionales, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo,</p> <p>-<i>Cuando</i> los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.</p> <p>-Los Estados nacionales deberían establecer mecanismos nacionales específicos para asegurar que pueda determinarse eficazmente la existencia de relaciones de trabajo en el marco de la prestación de servicios transnacionales. Debería prestarse atención al desarrollo de contactos sistemáticos y al intercambio de información sobre esta cuestión con otros Estados.</p>

