



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen Ejecutivo

The employment relationship: A comparative overview

[La relación de trabajo: una visión global comparativa]

Bajo la dirección de Giuseppe Casale

En los últimos decenios hemos asistido a una crisis progresiva de los marcos jurídicos para determinar si los trabajadores se encuentran vinculados por una relación de trabajo o no, y si tienen derecho, por tanto, a una serie de protecciones de conformidad con la legislación laboral. Esta crisis ha surgido como consecuencia tanto de los cambios importantes operados en el mundo del trabajo como de la incapacidad de las normas jurídicas para adaptarse de una manera rápida y efectiva a dichos cambios. En el núcleo del asunto subyace el hecho de que los paradigmas tradicionales, por una parte, del trabajo dependiente, basado en modelos como el del obrero que trabaja en la cadena de montaje de una empresa grande e integrada verticalmente y, por otra, del trabajo independiente autónomo, ya no son tanto la regla. Una creciente zona gris entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente ha hecho cada vez más difícil determinar si existe una relación de trabajo o no, ya que, en muchas situaciones, los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas no están claros. En otras situaciones, se trata de ocultar la relación de trabajo, o de explotar las deficiencias y lagunas que existen en el marco jurídico, en su interpretación o bien en su aplicación. Con demasiada frecuencia, los trabajadores vulnerables son los que más sufren en tales situaciones.

Así pues, la relación de trabajo está siendo objeto de un examen más riguroso que nunca, no sólo por los abogados laboralistas, sino también por los trabajadores, empleadores y la judicatura, ya que los cambios en la «relación de trabajo ordinaria» determinan el alcance y la aplicación de la legislación laboral, y afectan automáticamente al modo en que se implementa el derecho laboral.

En la presente publicación se examinan los muy diferentes modos en que la legislación laboral se aplica al ámbito de la relación de trabajo, abarcando una amplia gama de cuestiones conexas. Además de proporcionarse términos, conceptos, definiciones y leyes esenciales, se ofrece una visión de conjunto de los antecedentes históricos y de la práctica habitual en diversas regiones del mundo.

También se documentan y analizan los enfoques legislativos que están adoptando los países en la actualidad en respuesta a las nuevas formas de trabajo. En capítulos específicos se examinan Europa, América Latina y el Caribe, África, Asia, Canadá, México y Estados Unidos.

Una característica fundamental de la relación de trabajo tradicional, que puede hallarse en diferentes países y tradiciones jurídicas, es el poder jerárquico que tienen los empleadores sobre los trabajadores. Este poder jerárquico combina tres elementos conexos: i) el poder para asignar tareas y dar órdenes y directivas a los trabajadores (poder de dirección); ii) el poder para supervisar tanto el resultado de dichas tareas como el cumplimiento de las órdenes y directivas (poder de control), y iii) el poder para imponer sanciones por unos resultados incorrectos o negligentes de las tareas asignadas y de las órdenes y directivas dadas (poder disciplinario). La presencia de un poder jerárquico en una relación de trabajo, establecida por ley o por la jurisprudencia, ha sido el elemento que distingue el trabajo dependiente del trabajo independiente y, por consiguiente, es la clave de acceso a la gran diversidad de leyes establecidas para brindar protección a los trabajadores en las diferentes jurisdicciones.

La redefinición de la jerarquía y la división del trabajo que están teniendo lugar progresivamente en la actualidad han cambiado considerablemente la forma en que se realizan las actividades laborales. Estos cambios, junto con la difusión de nuevas actividades en el sector de los servicios y la creciente utilización de la tecnología de la información en las empresas, han desafiado las categorías jurídicas tradicionales de la relación de trabajo. Cada vez más, los abogados observan nuevas prácticas laborales que no pueden clasificarse como trabajo dependiente ni como trabajo independiente. Éstas pueden incluir nuevas formas de integración del trabajo en las organizaciones empresariales que no corresponden a todos los elementos del poder jerárquico tal y como han sido interpretados por los expertos jurídicos y la jurisprudencia.

La globalización también es, por supuesto, un factor clave. La rápida integración económica, y la liberalización del comercio, la inversión y los flujos de capital han acelerado el ritmo del cambio en el mundo del trabajo y han dado lugar al surgimiento de miles de formas nuevas de relación de trabajo. A medida que las estructuras de trabajo se hacen más complejas y que la diversidad de las modalidades de trabajo aumenta, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos, para los países, las empresas y los trabajadores. Si bien estos cambios han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento del número de trabajadores cuya situación en el trabajo no está clara, o que no gozan de las protecciones normalmente asociadas con la relación de trabajo. Un gran número de fases de la producción se están subcontratando en la actualidad, y éstas adquieren una importancia creciente en el ciclo de producción. Con la subcontratación «horizontal», estrategia empresarial que tiene por objeto, con frecuencia, reducir los costos de la fuerza de trabajo,

actividades tan importantes como la contabilidad, la comercialización y la atención al cliente se están confiando a terceros. Para las empresas, existen perspectivas de beneficios a corto plazo, pero también de efectos negativos a largo plazo en la competitividad y viabilidad. De este modo, la globalización está desafiando la pertinencia de las leyes laborales, que para muchos países han sido un instrumento para la organización equilibrada de las relaciones entre los principales actores del mercado de trabajo (empleadores y trabajadores).

Por lo tanto, han surgido problemas de clasificación considerables con respecto al creciente número de actividades laborales en las que el poder de dirección y la organización jerárquica son más flexibles. En términos de legislación laboral, existe el doble riesgo, por una parte, de que se excluya a los trabajadores que se encuentran en unas relaciones de trabajo que merecen la protección jurídica brindada a los empleados y, por otra, de que se incluya en la misma categoría a los trabajadores que no merecen dicha protección. Ni la exclusión ni la inclusión se pueden determinar teniendo en cuenta la mera declaración escrita u oral de las partes, ya que los tribunales – en la mayoría de las jurisdicciones – deben basarse principalmente en las circunstancias y características objetivas de la relación pertinente.

Tal y como se describe en esta publicación, a fin de evitar una expansión sin límites del alcance de la relación de trabajo, los tribunales laborales adoptaron inicialmente un enfoque riguroso y estricto. En consecuencia, el poder de dirección (y, por tanto, jerárquico) se consideró presente únicamente en los casos en los que el trabajador estaba sujeto al control de dirección, organizativo y disciplinario ejercido por el empleador pertinente, que daba órdenes específicas y supervisaba de manera asidua la actividad laboral. Sin embargo, cabía el riesgo de que este enfoque excluyera del alcance de la relación de trabajo y de la protección jurídica pertinente actividades laborales de muy diversa índole que de hecho merecían tal protección.

Por consiguiente, con el transcurso de los años, el enfoque judicial en un número considerable de países ha sido prever una mayor flexibilidad al abordar las actividades laborales que mostraban unas formas de poder jerárquico diferentes a las tradicionales. En la actualidad, los jueces determinan con frecuencia que el poder jerárquico – y, por tanto, la relación de trabajo – está presente cuando un trabajador realiza sus actividades sobre una base continua, leal y diligente, siguiendo las directivas generales dadas con arreglo a los programas y las metas de la empresa en cuestión. Sin embargo, están surgiendo constantemente nuevas actividades laborales y relaciones empleador-trabajador que cuestionan las categorías jurídicas tradicionales. Por ejemplo, en muchas jurisdicciones europeas, un número creciente de trabajadores se encuentra en una zona gris entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente, ya que sus relaciones de trabajo sólo cumplen parcialmente los requisitos

establecidos por las leyes pertinentes. Este problema se está agravando, no sólo en Europa, sino también en África, América Latina y Asia, como muestran las contribuciones regionales a la presente publicación. Asimismo, en países en los que no existe una categoría jurídica «intermedia» entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente, no existe una protección – o, al menos, una protección considerable – para este último, que no está cubierto por ningún marco jurídico.

Si bien los ejemplos facilitados más arriba son sólo la punta del iceberg, cuando se trata de los cambios que están teniendo lugar en los mercados de trabajo mundiales proporcionan abundantes elementos de juicio con respecto a que el marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es fundamental para gestionar estos cambios. La incapacidad para adaptar las leyes laborales podría traducirse en la perpetuación de unas normas que, en el mejor de los casos, resultan inapropiadas frente a las nuevas realidades del mundo del trabajo contemporáneo. Éste es el motivo por el que la discusión sobre el futuro de la relación de trabajo y su marco jurídico está adquiriendo dinamismo tanto a nivel nacional como internacional, y por el que la OIT está al frente de dichos debates.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2011

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza
Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org

