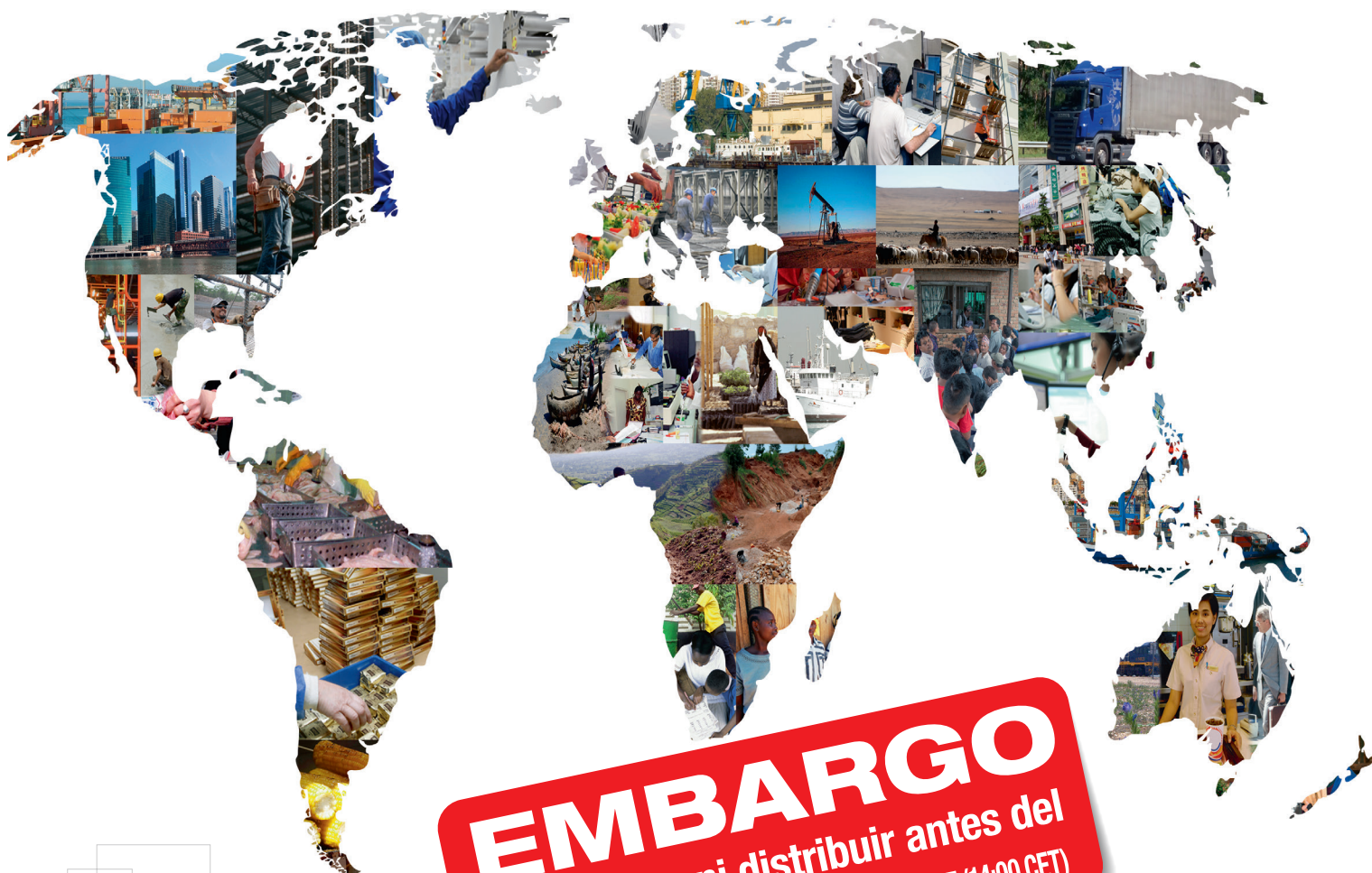


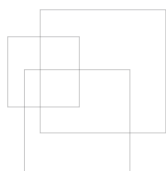


# EL EMPLEO ATÍPICO EN EL MUNDO

Retos y perspectivas



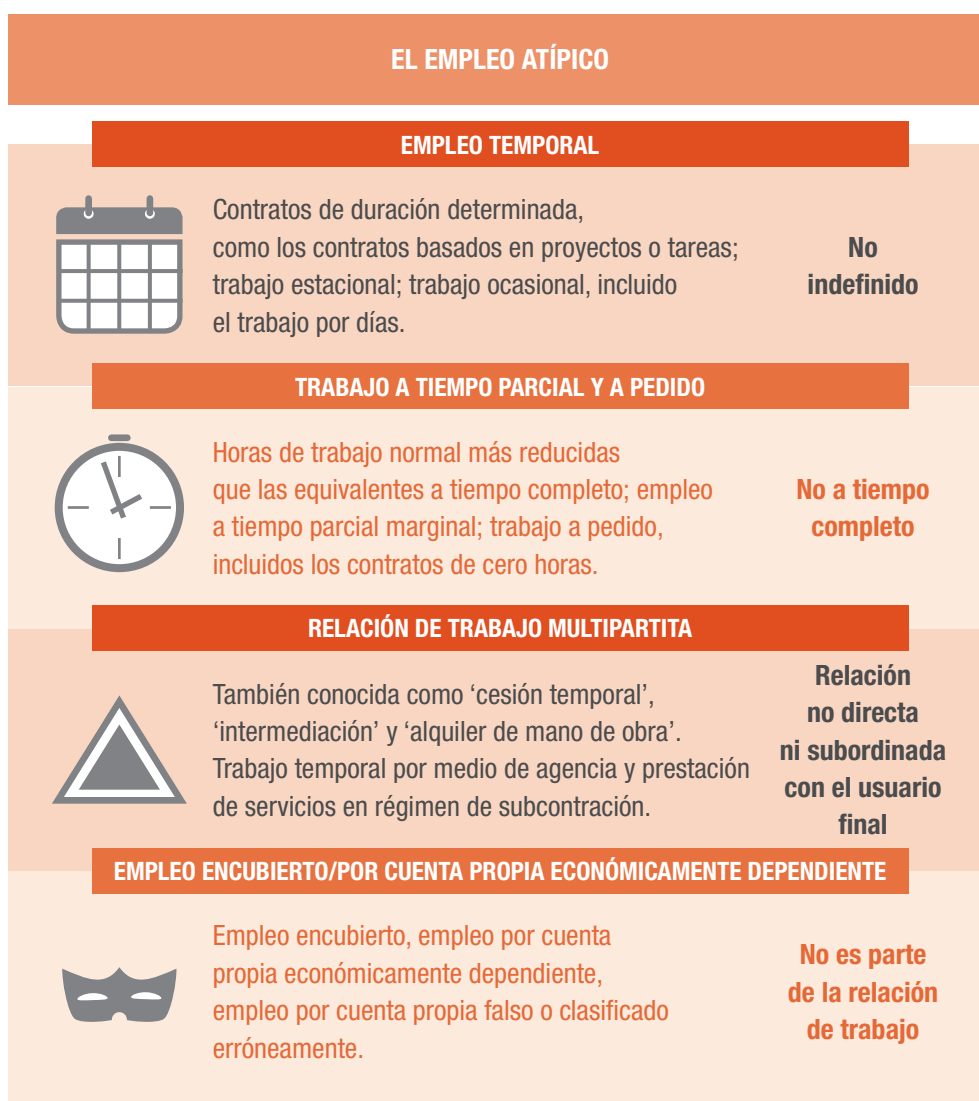
**EMBARGO**  
No publicar ni distribuir antes del  
lunes 14 de noviembre de 2016 a las 13:00 GMT (14:00 CET)



# PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Las formas atípicas de empleo (en adelante, el empleo atípico) se han convertido en una característica contemporánea de los mercados de trabajo alrededor del mundo. En las últimas décadas, su utilización generalizada en todos los sectores económicos y ocupaciones ha incrementado su importancia tanto en los países en desarrollo como en los industrializados.

El empleo atípico comprende cuatro modalidades distintas de empleo (véase el gráfico) que difieren de la «relación de trabajo típica», entendida como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido e inscrito en una relación subordinada entre un empleado y un empleador.



Para algunos, el empleo atípico es una elección explícita y tiene resultados positivos; sin embargo, para la mayoría de los trabajadores está asociado con la inseguridad. Por otra parte, estas modalidades atípicas también implican desafíos para las empresas, para el rendimiento global de los mercados de trabajo y de las economías, y para las sociedades en general.

Apoyar el trabajo decente para todos exige una comprensión profunda del empleo atípico y sus repercusiones. El presente informe analiza en detalle las tendencias y consecuencias de las formas atípicas de empleo y, a partir de las normas internacionales del trabajo y las experiencias nacionales, propone recomendaciones de política que contribuyan a garantizar la protección de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas y el funcionamiento adecuado de los mercados de trabajo.

### Tendencias del empleo atípico

El crecimiento del empleo atípico es el resultado de múltiples fuerzas. Refleja los cambios en el mundo del trabajo suscitados por la globalización y las transformaciones sociales, como el aumento de la presencia de la mujer en la fuerza de trabajo mundial, y por las modificaciones normativas. Algunas veces, las leyes han fomentado, deliberada o involuntariamente, el empleo atípico al crear incentivos para su uso por las empresas. En otros casos, los vacíos o zonas grises en la legislación han favorecido el desarrollo de las modalidades de empleo atípicas. Algunos de estos vacíos son consecuencia del declive de la negociación colectiva en países donde los convenios colectivos habían sido la forma predominante de regulación.

Las principales tendencias del empleo atípico son:

- En más de 150 países, la utilización promedio de trabajadores temporales por empresas privadas registradas es del 11 por ciento, con cerca de un tercio de estos países que están alrededor de esta media. Sin embargo, se observan amplias divergencias que oscilan entre menos del 5 por ciento en Jordania, Letonia, Noruega y Sierra Leona y más del 25 por ciento en España, Mongolia y Perú. En cuanto a su utilización por las empresas, también se constatan importantes divergencias: más de la mitad de las empresas no recurre a los trabajadores temporales, mientras que cerca del 7 por ciento lo hace de forma intensiva (más de la mitad de su mano de obra tiene contratos temporales).
- Si bien las mujeres representan menos del 40 por ciento del total del empleo remunerado, constituyen el 57 por ciento de los asalariados a tiempo parcial. Muchas mujeres tienen un empleo a tiempo parcial porque les permite combinar el trabajo remunerado con sus responsabilidades domésticas y familiares. En países como Alemania, Argentina, India, Japón, Níger, Países Bajos y Suiza se observa una diferencia de más de 25 puntos porcentuales en la participación de la mujer en el trabajo a tiempo parcial en comparación con los hombres.
- El empleo ocasional es una característica prominente de los mercados de trabajo en los países en desarrollo y su importancia ha aumentado en los países industrializados. En Bangladesh e India casi dos tercios del empleo asalariado es ocasional; en Malí y Zimbabwe, uno de cada tres trabajadores es ocasional. En Australia, donde

el trabajo ocasional es una categoría de empleo específica, uno de cada cuatro empleados es ocasional.

- En los países industrializados, la diversificación del trabajo a tiempo parcial en modalidades como los «horarios muy reducidos» o el trabajo «a pedido», incluidos los contratos de «cero horas» (sin garantía de un mínimo de horas), tiene paralelos con el trabajo ocasional en los países en desarrollo. En el Reino Unido, el 2,5 por ciento de los empleados tenía contratos de cero horas a finales de 2015. En los Estados Unidos, aproximadamente el 10 por ciento de la mano de obra tiene horarios de trabajo irregulares y a pedido, siendo los más afectados los trabajadores de menores ingresos.
- Los datos sobre el trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones contractuales que vinculan a varias partes son escasos. En los países con datos disponibles, esta modalidad abarca desde el 1 por ciento a más del 6 por ciento del empleo remunerado. En las últimas décadas, los países asiáticos han visto el crecimiento de diversas formas de cesión temporal de trabajadores, trabajo temporal a través de agencia, subcontratación y externalización. En el sector de la manufactura de la India, la proporción de mano de obra subcontratada subió de niveles mínimos en la década de 1970 al 34,7 por ciento en 2011-2012.

### **El empleo atípico implica riesgos para los trabajadores, las empresas, los mercados de trabajo y la sociedad**

El empleo atípico, especialmente cuando no es voluntario, puede aumentar la inseguridad de los trabajadores en distintos ámbitos. Si bien es cierto que la inseguridad también puede estar presente en las relaciones de trabajo típicas, su frecuencia en este caso es menor. Entre las principales conclusiones tenemos:

- *Seguridad en el empleo.* Las transiciones del empleo temporal al permanente fluctúan entre una tasa anual inferior al 10 por ciento y cerca del 50 por ciento en los países con datos disponibles. Cuanto mayor es la incidencia del empleo temporal en el país, mayor es la probabilidad de que los trabajadores pasen del empleo temporal al desempleo, siendo menos probable la posibilidad de pasar a un empleo mejor.
- *Ingresos.* Los trabajadores que desempeñan estas modalidades de empleo están expuestos a penalizaciones salariales considerables con respecto a los trabajadores permanentes en situación comparable. En el caso del empleo temporal, las penalizaciones pueden alcanzar hasta el 30 por ciento. El empleo a tiempo parcial está asociado a penalizaciones salariales en Europa y los Estados Unidos, pero en América Latina los trabajadores más especializados reciben primas salariales.
- *Horas.* Los trabajadores que desempeñan modalidades de trabajo ocasional y a pedido tienen un control limitado de sus horarios, lo que repercute en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y en la seguridad de sus ingresos, habida cuenta de que las remuneraciones son inciertas. Además, los horarios variables dificultan la posibilidad de encontrar un segundo trabajo.
- *Seguridad y salud en el trabajo (SST).* Los riesgos en el ámbito de la SST son considerables debido a una combinación de factores como deficiencias en la preparación, formación y supervisión, problemas de comunicación (especialmente en las modali-

dades de empleo que vinculan a varias partes) y obligaciones legales quebrantadas u objetadas. Las tasas de lesiones son mayores entre los trabajadores que desempeñan trabajos atípicos.

- *Seguridad social.* Algunas veces, la legislación excluye a los trabajadores con empleos atípicos de la cobertura de la seguridad social. Aún en los casos en que están protegidos formalmente, la falta de continuidad en el empleo y las horas de trabajo reducidas dan lugar a una cobertura inadecuada o a prestaciones limitadas durante el desempleo y la jubilación.
- *Formación.* Los trabajadores con empleos atípicos tienen menos probabilidades de recibir formación en el trabajo, lo cual puede repercutir negativamente en el desarrollo de su carrera profesional, especialmente en el caso de los trabajadores jóvenes.
- *Representación y otros derechos fundamentales en el trabajo.* Los trabajadores con empleos atípicos pueden verse excluidos del acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, bien por motivos legales o porque su vinculación con el lugar de trabajo es más débil. Pueden además estar expuestos a otras violaciones de sus derechos fundamentales en el trabajo, incluidos la discriminación y el trabajo forzoso.

Adicionalmente, se observan consecuencias importantes y poco beneficiosas para las empresas, en especial si recurren de manera intensiva a las formas atípicas de empleo, así como para los mercados de trabajo y la sociedad en general:

- *Repercusiones para las empresas.* Las empresas que más utilizan el empleo atípico necesitan adaptar sus estrategias de recursos humanos, desde la formación y desarrollo de sus empleados permanentes hasta la identificación de las competencias que la empresa debe adquirir en el mercado. Una excesiva dependencia de las formas atípicas de empleo puede resultar en una erosión gradual de las competencias propias de la empresa, limitando su capacidad para responder a los constantes cambios en las exigencias del mercado. Si bien es cierto que a corto plazo las empresas podrían beneficiarse del empleo atípico en cuanto a costos y flexibilidad, a la larga estas ventajas se verían superadas por las pérdidas de productividad. Los datos demuestran que las empresas que recurren con mayor frecuencia al empleo atípico tienden a reducir sus inversiones en formación, tanto de los empleados temporales como de los permanentes, y en innovación y tecnologías que permitan mejorar la productividad.
- *Mercados de trabajo y sociedad.* El uso generalizado del empleo atípico puede acentuar la segmentación del mercado de trabajo y dar lugar a una mayor volatilidad del empleo, con consecuencias para la estabilidad económica. Las investigaciones demuestran que los trabajadores temporales y a pedido tienen más dificultades para acceder al crédito y a la vivienda, por lo que retrasan el momento de formar una familia.

### Políticas para abordar los déficits de trabajo decente en el empleo atípico

A partir de la orientación contenida en las normas internacionales del trabajo y las prácticas actuales observadas a nivel nacional, este informe propone recomendaciones que

abarcan cuatro ámbitos principales de las políticas, con objeto de abordar los déficits de trabajo decente en el empleo atípico.

- *Eliminar los vacíos normativos.* Garantizar la igualdad de trato para los trabajadores que tienen empleos atípicos es de vital importancia; es, además, una manera de mantener reglas de juego uniformes para los empleadores. Establecer un mínimo de horas garantizado y limitar la variabilidad de los horarios de trabajo pueden ofrecer importantes salvaguardias para los trabajadores a tiempo parcial, a pedido y ocasionales. También es necesario que la legislación aborde la clasificación errónea del empleo, restrinja algunos usos de las modalidades atípicas de empleo para evitar el abuso, y asigne obligaciones y responsabilidades en las modalidades de empleo que vinculan a varias partes. Es preciso desplegar esfuerzos para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su modalidad contractual, tengan acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Asimismo, es indispensable mejorar la aplicación de las normas.
- *Fortalecer la negociación colectiva.* La negociación colectiva puede tomar en cuenta las circunstancias particulares del sector o empresa, por lo que resulta idónea para ayudar a disminuir la inseguridad del empleo atípico. Sin embargo, es necesario realizar esfuerzos para mejorar la capacidad de los sindicatos en este sentido mediante la organización y representación de los trabajadores con empleos atípicos. Donde ya existe, la extensión de los convenios colectivos a todos los trabajadores en un sector o categoría profesional constituye una herramienta útil para reducir las desigualdades que afectan a los trabajadores con empleos atípicos. Las alianzas entre sindicatos y otras organizaciones pueden formar parte de las respuestas colectivas a los problemas que preocupan a los trabajadores típicos y atípicos por igual.
- *Fortalecer la protección social.* Los países deben fortalecer o adaptar sus sistemas de protección social para garantizar que todos los trabajadores puedan acogerse a los beneficios de la seguridad social. Para ello es preciso eliminar o reducir los límites mínimos de horas, ingresos o duración del empleo de modo que los trabajadores con empleos atípicos no queden excluidos; flexibilizar los sistemas con respecto a las cotizaciones exigidas para poder percibir las prestaciones, permitiendo la interrupción de las cotizaciones; y facilitar la transferibilidad de los derechos entre distintos sistemas de seguridad social y situaciones en el empleo. Estos cambios se deberán complementar con medidas que garanticen un piso de protección social universal.
- *Establecer políticas sociales y del empleo destinadas a manejar los riesgos sociales y dar cabida a las transiciones.* Las políticas macroeconómicas deben apoyar el empleo pleno, productivo y libremente elegido, inclusive mediante programas públicos de empleo de ser necesario. Los programas de seguro de desempleo deben abarcar una amplia gama de eventualidades como la reducción de las horas de trabajo durante períodos de recesión económica, así como las ausencias temporales de los trabajadores que están recibiendo formación. Las políticas que apoyan las licencias parentales y otros permisos para el cuidado de familiares y que facilitan la transición de un empleo a tiempo completo a uno a tiempo parcial, y viceversa, además de la oferta de servicios asistenciales, ayudan a los trabajadores a conciliar sus responsabilidades familiares y de trabajo.

Es necesario contar con políticas que garanticen que todas las modalidades de empleo constituyan trabajo decente, pues ninguna forma contractual es inmune a las continuas transformaciones del mundo del trabajo. Si bien es indudable que el futuro traerá nuevos cambios, nuestro sustento seguirá dependiendo del trabajo y sus efectos en el bienestar general de las personas no cambiarán. Así pues, corresponde a los gobiernos, a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones, mediante esfuerzos nacionales, regionales e internacionales, abordar estos desafíos en el contexto de los debates sobre el futuro del trabajo con el objetivo de promover el trabajo decente para todos.