

OIT

REUNION TRIPARTITA DE EXPERTOS SOBRE FORMAS ATIPICAS DE TRABAJO.

Ginebra, 16-19 febrero 2015

CONCLUSIONES

1. La Reunión reafirma el compromiso de la OIT de cumplir su mandato constitucional, tal como se refleja en el Programa de Trabajo Decente, que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los que se encuentran en FAE, y en el que se promueve el empleo pleno, productivo y libremente elegido al mismo tiempo que los derechos fundamentales en el trabajo, el dialogo social, unos ingresos adecuados provenientes del trabajo, y la seguridad de una protección social.

2. El mundo del trabajo ha experimentado una continua evolución, incluido el crecimiento de diversas formas de empleo y de modalidades contractuales a escala mundial.

Las FAE siempre han existido y pueden utilizarse con fines específicos, por ejemplo, en las industrias estacionales, con el fin de sustituir temporalmente a los trabajadores ausentes, o de ofrecer opciones para conciliar el trabajo y la vida privada.

Las FAE han contribuido a la adaptabilidad y al crecimiento de las empresas, y a incrementar la participación de los trabajadores en el mercado de trabajo.

En los últimos decenios, como consecuencia de la globalización y de otros factores, la utilización de estas formas de empleo ha ido en aumento.

Los trabajadores que se encuentran en FAE carecen de protección con más frecuencia que otros trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica.

Estas FAE comprenden los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial.

3. Las FAE deberían atender las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores, y no deberían utilizarse para socavar los derechos laborales y el trabajo decente, con inclusión de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, y la seguridad del empleo. Las protecciones adecuadas se logran mediante el establecimiento de un marco normativo apropiado, el cumplimiento y la firme aplicación de la legislación, y un diálogo social eficaz.

4. Las FAE bien concebidas y reguladas pueden ser beneficiosas para las empresas, al mejorar su capacidad para responder y adaptarse a las exigencias del mercado.

También pueden ser un mecanismo útil para contratar y retener a los trabajadores, y para aprovechar con más rapidez las competencias y los conocimientos técnicos de ciertos trabajadores en el mercado de trabajo.

Sin embargo, cuando los empleadores utilizan las FAE de manera inapropiada con el fin de eludir sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo, esto socava la competencia equitativa, lo que redundaría en detrimento de las empresas responsables, los trabajadores y la sociedad en general.

5. La mayor diversidad de modalidades contractuales disponibles puede facilitar la contratación de trabajadores en el mercado de trabajo. Este es especialmente el caso del empleo bien regulado y libremente elegido, como el trabajo a tiempo parcial y otras modalidades atípicas de empleo, que pueden permitir a los trabajadores conciliar mejor su trabajo, su vida privada y sus responsabilidades familiares. Si bien en algunos casos las formas atípicas de empleo también pueden ser un “trampolín” para obtener un empleo regular, en muchos otros casos esto no sucede, lo que requiere una atención particular. Las mujeres, los jóvenes y los migrantes, que están más expuestos a la discriminación, están excesivamente representados en las FAE. Ello puede reflejar las oportunidades que brindan algunas FAE para que estos trabajadores se incorporen al mercado de trabajo, aunque también puede evidenciar el mayor riesgo al que se enfrentan de permanecer involuntariamente en estas formas de empleo.

6. Existen regiones en el mundo en las que las FAE muestran una mayor incidencia de déficit de trabajo decente. Este no suele contemplarse suficientemente en los marcos normativos, los sistemas de inspección del trabajo y de control del cumplimiento, las políticas

activas del mercado de trabajo o el sistema judicial, que deberían ser, sin excepción, eficaces y accesibles.

Un número considerable de Estados Miembros han adoptado normas adecuadas y ratificado los convenios pertinentes, y están haciendo frente al déficit de trabajo decente y brindando protección a los trabajadores.

Los trabajadores que se encuentran en FAE pueden tener dificultades para hacer frente de manera colectiva al déficit de trabajo decente. Con más frecuencia que otros trabajadores, no pueden ejercer sus derechos fundamentales, incluido el derecho de libertad sindical y a negociar colectivamente con el empleador o los empleadores de que se trate. Como consecuencia, los trabajadores que se encuentran en FAE corren el riesgo de ser objeto del déficit de trabajo decente en una o algunas de las siguientes dimensiones del trabajo:

- 1) el acceso al empleo y las transiciones en el mercado de trabajo hacia un trabajo decente;
- 2) las diferencias salariales;
- 3) el acceso a la seguridad social;
- 4) las condiciones de trabajo;
- 5) la formación y el desarrollo profesional;
- 6) la seguridad y salud en el trabajo,
- 7) la libertad sindical y la negociación colectiva.

Si no se controla, este déficit de trabajo decente puede contribuir a aumentar la inseguridad y la desigualdad.

Medidas encaminadas a proteger y mantener el trabajo decente para los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo

7. Con el fin de asegurar que todos los trabajadores gocen de protección, sean cuales fueren sus modalidades contractuales, deberían establecerse medidas, o fortalecerse las existentes, para hacer frente a este posible déficit de trabajo decente en las siete dimensiones antedichas.

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, al tiempo que adaptan sus estrategias a su contexto nacional específico, tal vez estimen oportuno considerar las siguientes iniciativas a través del diálogo social:

a) Promover los trabajos decentes y las buenas condiciones de trabajo: Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían poner en práctica políticas del mercado de trabajo y de otro tipo con el fin de asegurar el progreso continuo hacia los trabajos decentes.

Todos los empleadores, ya sean públicos o privados, que recurren a las FAE, deberían brindar a los trabajadores una protección apropiada.

b) Apoyar las transiciones en el mercado de trabajo: Dado que los trabajadores cambian de trabajo a lo largo de su vida laboral, los gobiernos, previa consulta con los interlocutores sociales cuando sea apropiado, deberían apoyar la creación de empleos de calidad, e invertir en políticas del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y el desarrollo, el aprendizaje permanente, la capacitación y el desarrollo profesional, la adecuación al mercado de trabajo y el acceso a trabajos decentes.

c) Promover la igualdad y la no discriminación: Deberían tomarse medidas para promover la igualdad y asegurar que todos los trabajadores, con independencia de su modalidad contractual, estén protegidos contra la discriminación.

d) Asegurar una cobertura de seguridad social adecuada para todos: Medidas como los umbrales de horas o ingresos mínimos para poder acceder a los derechos en materia de seguridad social pueden conducir a unas prácticas de empleo que excluyan a los trabajadores que se encuentran en FAE de la cobertura de seguridad social y de otras prestaciones sociales.

Los países deberían aspirar a concebir y adaptar sus sistemas de seguridad social con el fin de proporcionar a los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo unas condiciones equivalentes a las de los trabajadores que tienen un empleo regular.

e) Promover unos lugares de trabajo seguros y saludables: Los gobiernos y los empleadores deberían adoptar medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores que se encuentran en FAE tengan un entorno de trabajo seguro y saludable. Los trabajadores que desempeñan FAE deberían recibir formación y equipo de seguridad, y deberían poder participar en sistemas y procesos de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

f) Asegurar el acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva: Tal como se indica en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la libertad sindical y el reconocimiento

efectivo del derecho de negociación colectiva contribuyen a la consecución del trabajo decente.

Las FAE pueden plantear obstáculos para la realización efectiva de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Algunas relaciones triangulares plantean desafíos particulares.

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían recurrir al dialogo social para concebir enfoques innovadores, incluidas iniciativas normativas, que permitan a los trabajadores que se encuentran en FAE ejercer tales derechos y gozar de las protecciones que se les brindan en los convenios colectivos aplicables. Estas iniciativas deberían comprender la promoción de sistemas y mecanismos de negociación eficaces con el fin de determinar el empleador o los empleadores pertinentes a efectos de la negociación colectiva, en consonancia con las normas internacionales y la legislación nacional.

g) Adoptar un enfoque estratégico de la inspección del trabajo: Debería dotarse a las inspecciones del trabajo de recursos suficientes y estas deberían aprovechar sus recursos a través de varias estrategias, incluidas las orientadas a ocupaciones y sectores específicos, teniendo en cuenta la expansión de las FAE con una alta incidencia de incumplimiento.

h) Combatir las formas sumamente inseguras de empleo y promover los derechos fundamentales en el trabajo: También debería prestarse particular atención a la prevención y la eliminación de las FAE que no respetan los derechos fundamentales en el trabajo, y que no están en consonancia con los elementos del Programa de Trabajo Decente

nota al pie. El Programa de Trabajo Decente «promueve el empleo productivo libremente elegido al mismo tiempo que los derechos fundamentales en el trabajo, unos ingresos adecuados provenientes del trabajo y la seguridad de una protección social» (OIT, *Programa Global de Empleo*, 2003).

Recomendaciones para la acción futura de la Oficina

8. La prestación de apoyo a los objetivos antedichos requiere un esfuerzo de larga duración por parte de la Oficina en una amplia gama de actividades. En particular, esta debería:

a) Colaborar con los Estados Miembros para mejorar y expandir la recopilación y difusión de datos y la presentación de informes sobre las

diferentes formas atípicas de empleo y sus características. También se deberían tener en cuenta las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

b) Promover la ratificación y la mejor utilización de las normas internacionales del trabajo pertinentes que se mencionan en el informe de referencia preparado para la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Prestar asistencia técnica a los Estados Miembros para que puedan adaptar su legislación nacional y otras medidas de política en consonancia con las disposiciones de dichas normas. Apoyar estos esfuerzos mediante la elaboración de una guía en la que se compendien estas normas como un conjunto integrado y que contenga notas informativas que expliquen la pertinencia de cada una de las normas para las FAE.

c) Analizar si existen brechas en las normas internacionales del trabajo, o instrumentos que no reflejen suficientemente la realidad del mundo del trabajo actual, e identificar los obstáculos para la ratificación de las normas. Se debería contemplar la posibilidad de evaluar la necesidad de otras normas internacionales del trabajo, posiblemente a través de reuniones de expertos, con el fin de abordar los contratos temporales, incluidos los contratos de duración determinada, así como la discriminación basada en la situación en el empleo.

d) Teniendo en cuenta el futuro del trabajo, examinar y encarar los posibles obstáculos a la libertad sindical y la negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica, con el fin de aumentar la capacidad de los trabajadores que desempeñan FAE para ejercer estos derechos, incluida la posibilidad de negociar con el empleador o los empleadores de que se trate. Identificar las mejores prácticas, y las iniciativas normativas y de otro tipo que están ayudando a colmar las brechas en materia de representación, y utilizar estos conocimientos para desarrollar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

e) Recabar y difundir información sobre las prácticas e innovaciones en la negociación colectiva que contribuyen a unas condiciones de trabajo decentes para los trabajadores que se encuentran en FAE, e investigar las reacciones y la satisfacción general de los empleadores y trabajadores en lo que respecta a diferentes formas de negociación colectiva y al diálogo social en conexión con las FAE.

f) Recopilar, documentar y difundir información sobre enfoques innovadores y de mejores prácticas en materia de inspección del trabajo. Apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros para mejorar la inspección del trabajo, alentando a facilitar recursos suficientes y proporcionando orientación sobre cómo utilizar de manera más eficaz los fondos y otros recursos disponibles para orientarlos a ámbitos que suscitan particular preocupación en lo que respecta a las FAE. Respalda los esfuerzos encaminados a garantizar el acceso efectivo de los trabajadores que desempeñan FAE a los tribunales y a mecanismos de resolución de conflictos laborales.

g) Analizar, documentar y difundir información sobre enfoques orientados a extender la seguridad social basada en el empleo a los trabajadores que desempeñan FAE, incluidos los trabajadores por cuenta propia dependientes, que puedan asegurar unos niveles apropiados de protección, también durante las transiciones en el mercado de trabajo, y preservar al mismo tiempo la sostenibilidad y eficacia de los sistemas de seguridad social.

h) Apoyar las actividades realizadas en los países con miras a identificar y afrontar el déficit de trabajo decente en el empleo atípico, tal como se indica en el informe de referencia preparado para la Reunión de expertos sobre las FAE. Alentar a los países a tener en cuenta las deliberaciones y las conclusiones de la Reunión de expertos en los Programas de Trabajo Decente por País.

i) A la luz de los desafíos actuales y con miras al futuro del trabajo, proporcionar orientación para la adopción de enfoques integrados e innovadores encaminados a atender las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto hombres como mujeres, y utilizar plenamente los convenios pertinentes de la OIT.

j) Proseguir con los esfuerzos emprendidos al preparar el informe de la Oficina para la Reunión, con el fin de documentar las tendencias, y analizar los efectos de las FAE en los trabajadores, las empresas, los servicios públicos, el mercado de trabajo y los resultados económicos. Mejorar la comprensión de las prácticas y cambios normativos nacionales con respecto a las FAE. Entender mejor, también a través de análisis históricos, la interacción entre la evolución de diferentes FAE, el desarrollo de nuevas tecnologías y los modelos de producción, y los servicios públicos y de transporte, con miras a discernir las consecuencias más amplias para la igualdad, la inclusión social y el futuro del trabajo.

k) Crear un depósito de datos, información y análisis, incluidos documentos de investigación e informes, sobre FAE y prácticas innovadoras, con el fin de asegurar la mejor protección de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas y el buen funcionamiento de los mercados de trabajo. Desplegar esfuerzos particulares para colmar las brechas de información existentes con respecto a las FAE en los países en desarrollo.