

# OIT: El empleo atípico, una característica del mundo de trabajo contemporáneo

Políticas específicas deben ser adoptadas a fin de garantizar trabajo decente para todas las modalidades atípicas de empleo.

Comunicado de prensa | 14 de noviembre de 2016

El informe, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Empleo atípico en el mundo: Comprender los desafíos, configurar perspectivas), señala que los empleos atípicos pueden facilitar el acceso al mercado laboral, incluso de grupos desfavorecidos, como los jóvenes y los migrantes y, en algunos casos, pueden brindar la oportunidad de acceder a un mejor empleo. Además, el empleo atípico puede ofrecer flexibilidad tanto para las empresas como para los trabajadores, en particular cuando el empleo a tiempo parcial es elegido libremente.

El informe, sin embargo, advierte que algunas modalidades de empleo atípico pueden estar asociadas a una mayor inseguridad para los trabajadores. En los países donde los empleos atípicos están muy difundidos, los trabajadores corren el riesgo de pasar de este tipo de empleo al desempleo.

El informe identifica las políticas necesarias para mejorar la calidad del empleo atípico y, a la vez, ayudar a las empresas a hacer frente a la volatilidad de los mercados. El informe constata que ha habido un incremento de las modalidades atípicas de empleo a nivel mundial, incluyendo un aumento del empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia, la subcontratación, el trabajo por cuenta propia dependiente y las relaciones de trabajo ambiguas.

“Las formas atípicas de empleo no son nuevas, pero se han convertido en una característica más generalizada de los mercados laborales contemporáneos. Debemos garantizar que todos los empleos, independientemente del acuerdo contractual, ofrezcan a los trabajadores una remuneración adecuada y estable, protección contra los riesgos profesionales, protección social y el derecho a organizarse y a negociar colectivamente”, declaró Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT.

En algunos casos, en especial cuando las modalidades contractuales alteran la relación de trabajo, existen evidencias de que los trabajadores tienen dificultades para ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo, o a tener acceso a las prestaciones de seguridad social y a la formación profesional. Además, las tasas de accidentes son más altas entre los trabajadores en formas atípicas de empleo.

“

Los ventajas a corto plazo respecto a los costos y la flexibilidad pueden ser superadas por las pérdidas de productividad a largo plazo.”

*Philippe Marcadent, experto de la OIT*

Las modalidades atípicas de empleo bien concebidas y reglamentadas pueden ayudar a las empresas a responder y adaptarse a las demandas del mercado, contribuir a la sostenibilidad de las empresas y al crecimiento. Pero el uso generalizado del empleo atípico además puede tener importantes y subestimadas consecuencias para las empresas. “Los ventajas a corto plazo respecto a los costos y la flexibilidad pueden ser superadas por las pérdidas de productividad a largo plazo. Los datos demuestran que las empresas que recurren con mayor frecuencia al empleo atípico tienden a invertir menos en formación, tanto de los empleados temporales como de los permanentes, así como en tecnologías e innovación que permitan mejorar la productividad”, explicó Philippe Marcadent, Jefe del Servicio que realizó el informe.

El informe identifica las principales tendencias en las modalidades atípicas de empleo. En los países industrializados, la diversificación del trabajo a tiempo parcial en “muy pocas horas” o “trabajo a pedido”, incluyendo los contratos de “cero horas” (sin un mínimo de horas garantizadas), presenta paralelismos con el trabajo ocasional en los países en desarrollo. En el Reino Unido, 2,5 por ciento de los empleados tenían contratos de cero horas a finales de 2015. En Estados Unidos, 10 por ciento de la población activa tiene horarios de trabajo irregulares o imprevisibles, como en el caso del trabajo a pedido, los trabajadores con los ingresos más bajos son los más afectados.

En Bangladesh e India, cerca de dos terceras partes del empleo asalariado es ocasional; en Mali y Zimbabue, uno de cada tres empleados es un trabajador ocasional. En Australia, donde el empleo ocasional es una categoría específica, uno de cada cuatro trabajadores está empleado como trabajador ocasional.

Los países asiáticos han experimentado un aumento de diversas formas de trabajo subcontratado, externalizado o en régimen de sesión temporal. En la industria manufacturera de India, la proporción de fuerza de trabajo subcontratada llegó a 34,7 por ciento en 2011-12, a partir de niveles mínimos a principios de los años 1970.

Si bien las formas de trabajo atípico se han extendido, el informe constató importantes divergencias en su uso entre una empresa y otra, aún en el mismo país y sector. En las empresas del sector privado de más de 150 países, más de la mitad no hacían uso del contrato temporal, mientras que 7 por ciento lo utilizaban intensivamente (con más de la mitad de su fuerza de trabajo con contratos temporales).

El informe propone cuatro recomendaciones políticas a fin de mejorar la calidad de las formas atípicas de empleo:

- Primero, llenar las lagunas normativas, incluyendo políticas que garanticen la igualdad de trato para todos los trabajadores, sin importar el tipo de acuerdo contractual;

políticas que establecen un número de horas garantizadas y limiten la variabilidad de las horas de trabajo; leyes y su puesta en práctica para hacer frente a la clasificación errónea del empleo; la limitación de ciertos usos de formas de empleo atípicas a fin de evitar abusos; y la asignación de obligaciones y responsabilidades en el caso de acuerdos de trabajo que involucren a múltiples partes.

- Segundo, fortalecer la negociación colectiva a través, entre otras medidas, del fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos para representar a los trabajadores en formas de empleo atípicas y la extensión de los acuerdos colectivos para abarcar a todos los trabajadores de un sector o categoría específica. Además, todos los trabajadores deben tener acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- Tercero, fortalecer la protección social al eliminar o reducir los umbrales sobre el número mínimo de horas, de ganancias o de duración del empleo; flexibilizar los sistemas en relación a las contribuciones requeridas para tener derecho a las prestaciones, permitir las interrupciones en las contribuciones y mejorar la transferibilidad de las prestaciones. Estos cambios deberían ser complementados con políticas universales que garanticen un nivel mínimo de protección social.
- Cuarto, adoptar políticas sociales y del empleo que apoyen la creación de empleo y que concilien las necesidades de los trabajadores no sólo en materia de formación, sino también en lo que se refiere a las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos y de las personas mayores.