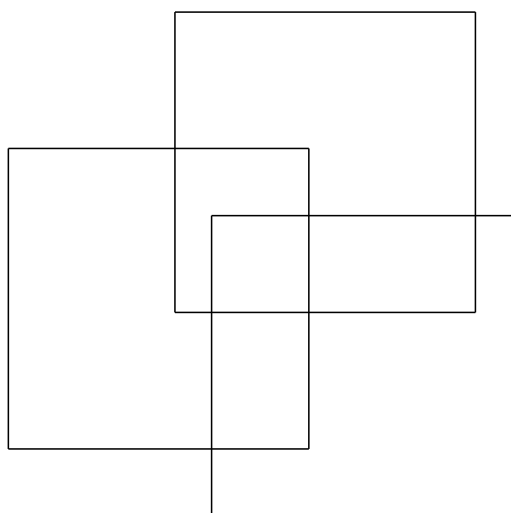




Las formas atípicas de empleo

**Informe para la discusión en la Reunión de expertos
sobre las formas atípicas de empleo**
(Ginebra, 16-19 de febrero de 2015)



MENSFE/2015

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Las formas atípicas de empleo

**Informe para la discusión en la Reunión de expertos
sobre las formas atípicas de empleo**
(Ginebra, 16-19 de febrero de 2015)

Ginebra, 2015

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015) / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, 2015.

ISBN: 978-92-2-329383-3 (impreso)

ISBN: 978-92-2-329384-0 (web pdf)

Publicado también en francés: *Les formes atypiques d'emploi: rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi* (Genève, 16-19 février 2015) / Bureau international du Travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, Genève, 2015 (ISBN 978-92-2-229383-4 (print); 978-92-2-229384-1 (web pdf), y en inglés: *Non-standard forms of employment: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16-19 February 2015), International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, 2015, ISBN 978-92-2-129383-5 (imprimé), 978-92-2-129384-2 (web pdf).

empleo precario / empleo a tiempo parcial / empleo temporal / mercado de trabajo / normas internacionales del trabajo / papel de la OIT

13.01.3

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
1. Introducción	1
1.1. Definición de formas atípicas de empleo	2
2. Incidencia y tendencias de las formas atípicas de empleo	3
2.1. Comprender los motivos por los que las empresas recurren a las formas atípicas de empleo	4
2.2. Incidencia y tendencias	5
2.2.1. Empleo temporal	5
2.2.2. Trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes	13
2.2.3. Relaciones de trabajo ambiguas	16
2.2.4. Trabajo a tiempo parcial	17
3. Consecuencias de las formas atípicas de empleo para los trabajadores, las empresas y el funcionamiento del mercado de trabajo	21
3.1. Consecuencias para los trabajadores	21
3.1.1. Acceso al empleo; transiciones en el mercado de trabajo	21
3.1.2. Diferencias salariales	29
3.1.3. Acceso a prestaciones de seguridad social basadas en el empleo	31
3.1.4. Formación	32
3.1.5. Seguridad y salud en el trabajo	33
3.1.6. Libertad sindical y negociación colectiva	34
3.2. Consecuencias para las empresas	36
3.3. Consecuencias para el mercado de trabajo, la desigualdad salarial y la productividad	38
4. La reglamentación de las formas atípicas de empleo	40
4.1. Normas de la OIT en las que se tratan las formas atípicas de empleo o que guardan relación con éstas	40
4.1.1. Normas relativas a formas atípicas de empleo específicas	40
4.1.2. Otras normas de especial interés para los trabajadores empleados en formas atípicas de empleo	44
4.1.3. Normas fundamentales del trabajo	45
4.2. Reglamentación regional y nacional de las formas atípicas de empleo	47
4.2.1. Contratos de duración determinada	47
4.2.2. Trabajo temporal a través de agencia	49
4.2.3. Relaciones de trabajo ambiguas	52
4.2.4. Trabajo a tiempo parcial	54
4.3. Respuestas normativas a las formas atípicas de empleo	55
4.3.1. Reformas legislativas	55
4.3.2. Jurisprudencia	59
5. Conclusión y puntos para la discusión	63
Referencias	65

1. Introducción

1. El Director General de la OIT, en la Memoria que presentó en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), señaló que «el estereotipo clásico de un empleo permanente a tiempo completo, con horarios de trabajo fijos y un plan de jubilación basado en prestaciones definidas al que se tiene derecho al completar una carrera profesional segura y en gran medida predecible con un mismo empleador, por más deseable que pueda parecer, es ahora una realidad cada vez menos frecuente». También apuntó que «[e]n la actualidad, aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo mundial tiene un empleo asalariado pero muchos trabajadores no trabajan a tiempo completo para un mismo empleador», y añadió: «[a]hora bien, que esto tenga o no importancia para el logro del trabajo decente para todos, en qué sentido la tenga y, asumiendo que la tuviera, qué debería hacerse al respecto, son cuestiones que suscitan opiniones muy encontradas» (OIT, 2013a, pág. 15).
2. Hay división de opiniones respecto de la cuestión de las formas atípicas de empleo, en parte porque «atípico» comprende toda una serie de situaciones, algunas más frecuentes en ciertas partes del mundo, otras que siempre han existido y algunas nuevas. Este conjunto heterogéneo de modalidades de empleo refleja la diversidad de la economía mundial actual, más integrada pero en continua transformación. Comprender mejor los matices de ese conjunto heterogéneo reviste suma importancia, tanto para los empleadores y los trabajadores que han de adaptarse a los cambios del mundo del trabajo como para la gobernanza del mercado de trabajo en general, si se quieren maximizar los beneficios que aporta y hacer frente a los desafíos que entraña.
3. En el presente informe de referencia se presenta una tipología de las formas atípicas de empleo y se proporciona un panorama general de su incidencia y su aumento en distintas partes del mundo, los motivos de que se utilicen y las consecuencias que acarrearán para los trabajadores, las empresas y el mercado de trabajo, prestándose especial atención a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También se examinan las normas de la OIT, la reglamentación nacional y regional de las diferentes formas atípicas de empleo y las reformas recientes. Se trata de un panorama general con el que se pretende hacer una aportación a la Reunión.
4. Esta reunión es fruto de una resolución aprobada durante la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que tuvo lugar en la 101.^a reunión de la CIT, en virtud de la cual la OIT se comprometió, entre otras cosas, a «organizar una reunión de expertos, realizar investigaciones y respaldar los estudios nacionales sobre las repercusiones positivas y negativas que las formas atípicas de empleo pueden tener en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, e identificar e intercambiar prácticas óptimas sobre su regulación»¹. En junio de 2014, la Mesa del Consejo de Administración propuso que la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo se celebrase en febrero de 2015. Se espera que las conclusiones de la Reunión contribuyan a los preparativos de la discusión recurrente sobre la protección del trabajo, que está previsto celebrar en la 104.^a reunión de la CIT, en junio de 2015.

¹ Véase http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182958.pdf

1.1. Definición de formas atípicas de empleo

5. No hay una definición oficial de formas atípicas de empleo. Generalmente, se considera como tales el trabajo que queda fuera de la relación de trabajo típica, entendida ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada. A los fines de la presente discusión, se toman en consideración las formas atípicas de empleo siguientes: 1) el empleo temporal, 2) el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, 3) las relaciones de trabajo ambiguas y 4) el trabajo a tiempo parcial. El presente análisis se centra en los empleados y, por consiguiente, no se ha incluido a los trabajadores por cuenta propia económicamente independientes. Cabe la posibilidad de que los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo trabajen con arreglo a modalidades de empleo formal o informal; por tanto, en este análisis se incluyen ambas modalidades de empleo.
6. El empleo temporal, con arreglo al cual los trabajadores son contratados por un período específico, comprende contratos de duración determinada o basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional. Los contratos de duración determinada pueden ser escritos o verbales, pero se caracterizan por tener una duración definida de antemano. En la mayoría de los países, los contratos de duración determinada se rigen por disposiciones jurídicas específicas sobre la duración máxima del contrato, el número de prórrogas y los motivos válidos para recurrir a los tribunales. Los contratos de duración determinada, además de los de trabajo basado en proyectos o en tareas, también son muy frecuentes en las relaciones de empleo informales. El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores de forma esporádica o intermitente y para un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario que viene determinado por las condiciones de un acuerdo de trabajo diario o periódico. El trabajo ocasional es una característica destacada del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos.
7. Los trabajadores que no son contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios pueden desempeñar su trabajo mediante modalidades contractuales en las que intervienen varias partes, como sucede cuando un trabajador es asignado a un destino laboral y pagado por una agencia de empleo privada², para trabajar para una empresa usuaria. En la mayoría de los países, la agencia y el trabajador establecen un contrato o una relación de trabajo, mientras que la agencia y la empresa usuaria concluyen un contrato comercial. Aunque en general, no hay una relación de trabajo entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal (ETT) y las empresas usuarias, en ciertas jurisdicciones se imponen obligaciones jurídicas a las empresas usuarias respecto de los trabajadores cedidos por las ETT, en especial en lo que atañe a la salud y la seguridad. La empresa usuaria paga a la agencia, que a su vez abona el salario y las prestaciones sociales del trabajador. En algunos países, para referirse al trabajo temporal a través de agencia se emplea la expresión «cesión temporal de trabajadores» (China, Japón o República de Corea) o «intermediación laboral» (Sudáfrica) o también «alquiler de mano de obra» (Namibia). Si bien suele reconocerse que los trabajadores cedidos por una ETT tienen una relación de trabajo, la intervención de múltiples partes puede conllevar que se impongan límites a los derechos del trabajador o que haya cierta confusión respecto de esos derechos,

² La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), recuerda que, de conformidad con el artículo 1 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), «la expresión *agencia de empleo privada* designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios enumerados en el Convenio», y que la definición engloba a «cualquier agencia de contratación o proveedor directo de servicios que opere fuera del ámbito de los servicios públicos de empleo» (OIT, 2010, pág. 80).

especialmente si el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa usuaria durante un período prolongado.

8. Pueden plantearse relaciones de trabajo ambiguas cuando los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas no son claros, o bien cuando existen vacíos o insuficiencias en la legislación, inclusive en materia de interpretación de las disposiciones jurídicas o de su aplicación. Un ámbito en el que, a veces, falta claridad jurídica es el del trabajo por cuenta propia económicamente dependiente, con arreglo al cual los trabajadores realizan servicios para una empresa en virtud de un contrato civil o mercantil, pero sus ingresos dependen de uno o de unos pocos clientes, y reciben instrucciones directas sobre cómo se ha de realizar el trabajo. Por lo general, los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes no están contemplados en las disposiciones de la legislación laboral o de la seguridad social, aunque varios países han adoptado disposiciones específicas con objeto de hacerles extensiva parte de la protección.
9. En el trabajo a tiempo parcial, la actividad laboral tiene una duración normal inferior a la que realizan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Muchos países cuentan con límites específicos estipulados por ley, en los que se define en qué consiste el trabajo a tiempo parcial en comparación con el trabajo a tiempo completo. A efectos estadísticos, suele considerarse que el trabajo a tiempo parcial es aquel en el que se trabaja menos de 35 horas, o 30 horas, por semana (van Bastelaer y otros, 1997). En algunos casos, las modalidades de trabajo pueden consistir en un muy escaso número de horas o caracterizarse por la falta de un horario fijo previsible y porque el empleador no está obligado a garantizar un número específico de horas de trabajo. Estas modalidades adoptan distintas formas de contrato, en función del país, pero a menudo reciben el nombre de «trabajo a pedido»³.

2. Incidencia y tendencias de las formas atípicas de empleo

10. El empleo temporal y el trabajo a tiempo parcial han existido siempre en los mercados de trabajo y sirven a finalidades importantes. El trabajo temporal, incluido el trabajo temporal a través de agencia, brinda a las empresas flexibilidad para sustituir temporalmente a los trabajadores que están ausentes, evaluar a nuevos contratados antes de ofrecerles un contrato indefinido o responder a cambios estacionales o de otra índole en la demanda. El trabajo a tiempo parcial permite a los empleadores contar con una mayor flexibilidad en la planificación del trabajo, ajustar los horarios a los incrementos acusados de la demanda de sus clientes y conservar a trabajadores que no están en condiciones de aceptar un empleo a tiempo completo. Los trabajadores buscan formas atípicas de empleo para poder cumplir sus obligaciones familiares, educativas o de otra naturaleza, para suplementar sus ingresos o porque confían en que ese trabajo pueda permitirles conseguir un empleo permanente. Sin embargo, a lo largo de los últimos decenios, se ha registrado un aumento del uso de las formas atípicas de empleo, con frecuencia por motivos nuevos, aunque las tendencias han sido dispares en los distintos tipos de modalidades contractuales que han proliferado en diversos países.

³ No deben confundirse los términos en inglés «on-call work» y «on-call hours», que en español se traducen por trabajo a pedido y horas de guardia; las horas de guardia están contempladas en un contrato de empleo en el que, además, se especifican las horas de trabajo, modalidad que es frecuente, por ejemplo, entre los profesionales de la medicina.

2.1. Comprender los motivos por los que las empresas recurren a las formas atípicas de empleo

11. En general, en la decisión de una empresa de servirse de modalidades de trabajo atípicas influirán sus características específicas, como el tamaño, el sector al que se dedica, el nivel de competencias de su mano de obra, los conocimientos de los que es propietaria, las prácticas de la competencia y el marco reglamentario del país en el que lleva a cabo su actividad. Tradicionalmente se han relacionado algunos sectores con modalidades de empleo atípicas, como el empleo temporal (o estacional) en la agricultura, la construcción (también es muy estacional y se caracteriza por modalidades contractuales en las que intervienen varias partes) y las artes (habida cuenta de que el trabajo a menudo se realiza para un proyecto específico). No obstante, las formas atípicas de empleo se han extendido a sectores que previamente no se caracterizaban por esas modalidades, como el sector de las líneas aéreas (Bamber y otros, 2009) o el sector hotelero (Weil, 2014). Al margen de las fluctuaciones estacionales de la producción, son tres los motivos principales por los que las organizaciones utilizan a trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas: las ventajas en términos de costos, la flexibilidad y el cambio tecnológico. No son motivos independientes los unos de los otros y cabe la posibilidad de que las organizaciones adopten modalidades de trabajo atípicas por cualquiera de esos motivos o por varios a la vez.
12. Las organizaciones valoran los menores costos que llevan aparejados los trabajadores contratados con arreglo a modalidades de empleo atípicas. A menudo, los trabajadores temporales son más baratos, bien porque son inferiores los costos salariales, bien porque lo son los costos laborales no salariales (Nesheim y otros, 2007; von Hippel y otros, 1997). En algunos casos, las normas pueden alentar involuntariamente (o deliberadamente) la utilización de modalidades alternativas, como sucede cuando los trabajadores con contratos a tiempo parcial no alcanzan el nivel necesario para beneficiarse de ciertas prestaciones de seguridad social o cuando no existe la obligación de pagar a los trabajadores con contratos de duración determinada una indemnización de terminación de contrato. Como explica Gleason (2006), sobre la base de un estudio comparativo de los Estados Unidos, Japón y Europa, cada modalidad atípica de empleo existe en su forma actual porque o bien hay una falta relativa de entorno reglamentario, o bien hay un entorno reglamentario en el que se prevé su uso (pág. 8). El entorno reglamentario afecta al costo de las distintas modalidades y, por tanto, influye en la decisión de las empresas sobre la conveniencia o no de contratar trabajadores mediante modalidades atípicas. Otros motivos relacionados con los costos también pueden ser importantes. Por ejemplo, los trabajadores de cuya gestión se ocupan terceros pueden ahorrarle a una organización los gastos de seleccionar, administrar y supervisar a los trabajadores (Kalleberg y otros, 2003).
13. Las organizaciones utilizan a trabajadores contratados con arreglo a modalidades de empleo atípicas para lograr una flexibilidad numérica o funcional. Se añaden trabajadores con poca antelación para que ayuden a la organización a atender la demanda estacional (Harrison y Kelley, 1993) o las variaciones en la oferta de mano de obra (Ko, 2003). En ese sentido, siempre ha existido el trabajo temporal. Sin embargo, al haberse acertado los ciclos de los productos como consecuencia de la sincronización de la producción con la demanda, la capacidad de contratar trabajadores por períodos cortos ofrece a las organizaciones flexibilidad numérica, lo que les permite aumentar (o reducir) el número de miembros de su plantilla con bastante rapidez. Las organizaciones también pueden lograr la flexibilidad funcional cuando tienen la posibilidad de contratar a trabajadores con objeto de que éstos satisfagan necesidades específicas, generalmente a corto plazo, para las que se requieren competencias especiales de las que no se dispone dentro de la organización (Kalleberg y otros, 2003).
14. Los avances tecnológicos han permitido que las empresas formen equipos de empleados que trabajan en distintas partes del mundo y se mantienen en contacto entre sí por medio

de la tecnología de las comunicaciones (Brews y Tucci, 2004). La aparición, más reciente, de servicios de contratación en línea como «eLance» y «oDesk» permite que las organizaciones encuentren a personas con las que pueden subcontratar trabajo. Dado que el trabajo se realiza a menudo por medio de Internet, la vinculación administrativa y física con la organización es limitada.

2.2. Incidencia y tendencias

15. Existen variaciones considerables en la incidencia y el aumento de las formas atípicas de empleo en el mundo. Como se ha señalado, se dan con mayor frecuencia en ciertos sectores. Están también más relacionadas con trabajos para los que se requieren menos calificaciones y que realizan trabajadores a los que puede formarse rápidamente y reemplazarse con facilidad⁴. Es más probable encontrar a jóvenes en trabajos temporales y a mujeres en trabajos a tiempo parcial.
16. Sin embargo, y a pesar del aumento de las formas atípicas en muchas regiones del mundo, el empleo permanente a tiempo completo sigue siendo la forma de empleo predominante en los países industrializados, y representa el 70 por ciento de los empleos en Europa y los Estados Unidos. En las economías emergentes, como el Brasil o la Argentina, la mayor parte de los empleos creados en la década de 2000 fueron empleos formales con contratos indefinidos (Maurizio, 2014). En los países de bajos ingresos, el trabajo por cuenta propia y el empleo asalariado ocasional continúan siendo las modalidades de contratación predominantes.

2.2.1. Empleo temporal

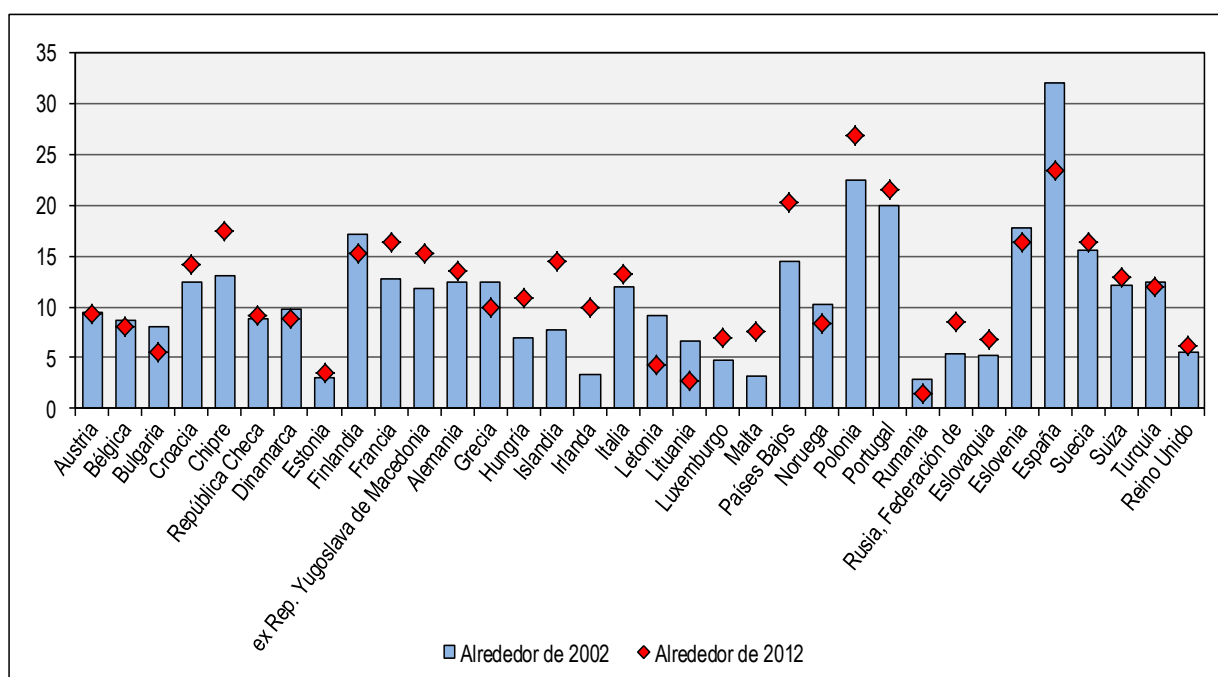
17. El empleo temporal, conforme al cual se contrata a los trabajadores por un período específico, comprende los contratos de duración determinada, los contratos basados en proyectos o en tareas y el trabajo ocasional. Faltan datos exactos, pormenorizados y comparables entre países sobre la incidencia y las tendencias del empleo temporal debido, principalmente, a las distintas definiciones estadísticas empleadas en las encuestas nacionales. Estas diferencias son consecuencia, en parte, de las distintas modalidades de empleo temporal que existen en los países. En Europa y en América Latina, por ejemplo, en el empleo temporal predominan los contratos de duración determinada, mientras que en muchas partes de África y de Asia, lo que predomina es el trabajo ocasional y no las modalidades contractuales que contienen garantías formales. Dada la situación, algunos países reúnen datos sobre la frecuencia de los contratos de duración determinada, pero no sobre el trabajo ocasional, mientras que otros hacen lo contrario. La mera presencia de un concepto, y no del otro, en los datos nacionales puede, por sí misma, indicar el reconocimiento de la importancia de esa modalidad de empleo específica en un país determinado. Sin embargo, no es indicativo de que no existan las otras formas⁵.

⁴ Las formas atípicas de empleo han sido objeto de debate en los Foros de diálogo mundial de la OIT, por ejemplo en las discusiones del sector de la electrónica (diciembre de 2014) y del sector de los medios de comunicación y de la cultura (mayo de 2014), y también serán abordadas en próximos foros sobre el sector del comercio al por menor (abril de 2015) y sobre los servicios de telecomunicaciones y los centros de llamadas (octubre de 2015). Véase a este respecto: <http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/lang--es/index.htm>.

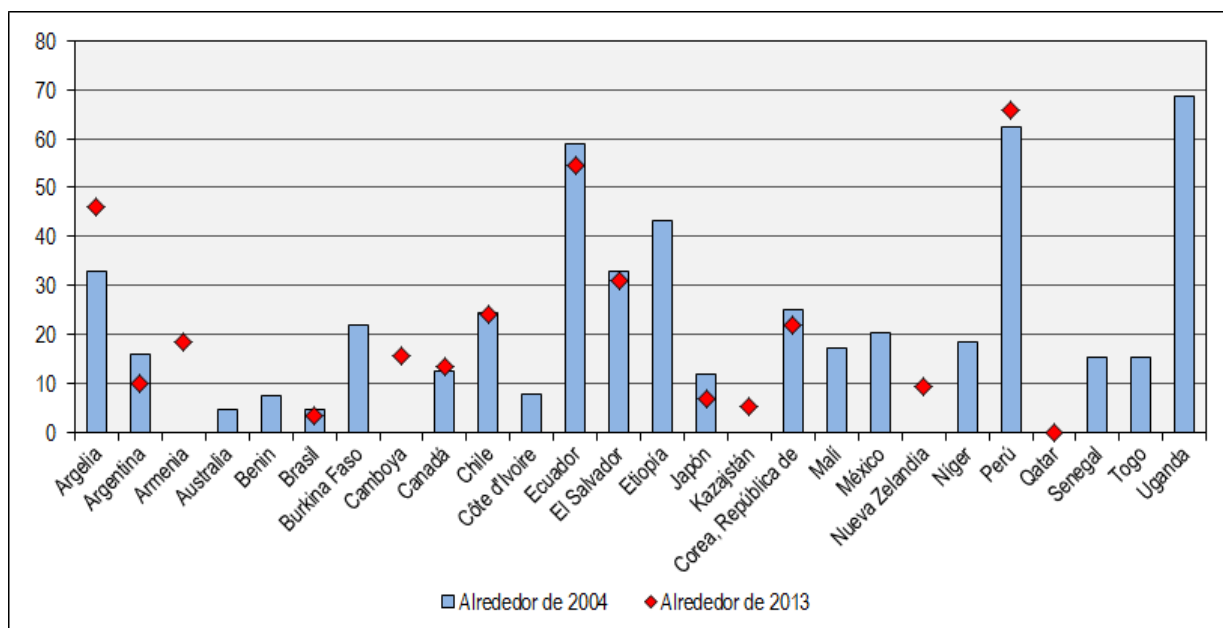
⁵ Algunos países reúnen datos sobre «empleo precario», sobre la base de la norma estadística. Según se señala en el inciso *d*) del párrafo 14 de la resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) de 1993, «[t]rabajadores con empleos precarios: son ya sea:

18. La principal fuente de datos sobre el empleo temporal son las estadísticas oficiales elaboradas a partir de las encuestas de hogares. En el gráfico 1 se presenta la proporción de empleados que eran trabajadores temporales, en países sobre los que se dispone de datos, en el período comprendido entre 2004 y 2013. Las diferencias entre las regiones y en el seno de cada una de ellas son importantes. En Europa (panel superior), la incidencia del empleo temporal, expresada como proporción del empleo asalariado, oscila entre el 5 por ciento en Rumania y los Estados Bálticos y cerca del 25 por ciento en España y Polonia. En otras partes del mundo (panel inferior), el empleo temporal variaba desde tan sólo el 0,1 por ciento en Qatar, al 43 por ciento en Etiopía y al 48 por ciento en Argelia. La proporción que representaba el empleo temporal también era alta en El Salvador (33 por ciento), Ecuador (54 por ciento) y Perú (66 por ciento).

Gráfico 1. Trabajadores temporales, como proporción de los trabajadores asalariados, en países seleccionados: incidencia y tendencias



a) trabajadores cuyos contratos de trabajo los clasifican como «trabajadores ocasionales» (véase el punto e)), como «trabajadores a corto plazo» (véase el punto f)) o como «trabajadores estacionales» (véase el punto g)); o b) trabajadores cuyos contratos de trabajo permiten a la empresa o persona que los contrata terminar el contrato con corto plazo de aviso y/o a voluntad, determinándose las circunstancias de acuerdo con la legislación y costumbre nacionales».



Nota: Panel superior: países europeos; panel inferior: resto del mundo. Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Malí, Níger, Senegal y Togo: sólo las capitales.

Fuente: Países europeos: 2004, 2013 (Eurostat); Argelia: 2004, 2013 (Estadísticas de población y empleo, Oficina Nacional de Estadística (ONS)); Argentina: 2004, 2012 (Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)); Armenia: 2005 (Servicio Nacional de Estadística); Austria: 2004, 2012 (Eurostat); Benin, Côte d'Ivoire, Burkina Faso, Malí, el Níger, Senegal y Togo: 2002 (STATECO); Brasil: 2004, 2011 (Encuesta Mensual de Empleo (PME), Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE)); Camboya: 2012 (Encuesta de población activa); Canadá: 2000, 2011 (OCDE); República de Corea: 2004, 2011 (OCDE); Chile: 2003, 2012 (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), Ministerio de Desarrollo Social (MDS)); El Salvador: 2005, 2011 (Dirección General de Estadística y Censo (DIGESTYC)); Estados Unidos: 2001 (OCDE); Etiopía: 2005 (Encuesta de población activa); ex República Yugoslava de Macedonia, Japón: 2001, 2013 (OCDE); Kazajistán: 2013 (Ministerio de Economía Nacional, Comité de Estadística); México: 2004 (OCDE); Nueva Zelandia: 2008 (OCDE); Perú: 2005, 2012 (Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEIU)); Qatar: 2012 (Encuesta de población activa); Federación de Rusia: 2000, 2011 (OCDE); Turquía: 2006, 2013 (Eurostat); Uganda: 2005 (Oficina de Estadística de Uganda (UBOS)).

- 19.** Con respecto a las dinámicas, en el gráfico 1 puede observarse que la incidencia del empleo temporal ha registrado tendencias al alza y a la baja en distintas partes del mundo. En general, el empleo temporal se ha expandido a lo largo de los últimos decenios, aunque como es una modalidad de empleo sumamente cíclica, ha disminuido en algunas partes del mundo a raíz de las crisis económicas. Así ha ocurrido en Europa, donde se observó una tendencia al aumento del empleo temporal, que se incrementó del 9 por ciento en 1997 al 15,2 por ciento en 2006, para, a continuación, disminuir en toda Europa a finales de la década de 2000 (Cazes y de Laiglesia, de próxima publicación). El empleo temporal aumentó lentamente a lo largo del período comprendido entre 2004 y 2013 en Alemania (del 12,5 por ciento al 13,5 por ciento), en Francia (del 12,8 por ciento al 16,4 por ciento) y en Italia (del 11,9 por ciento al 13,2 por ciento), pero registró una disminución espectacular en España (del 32 por ciento al 23 por ciento). Se observaron cambios similares en la República de Corea durante la crisis financiera asiática y, más tarde, a consecuencia de la crisis económica mundial. En Argelia, Chipre, Irlanda y los Países Bajos se registraron aumentos considerables durante la última década. En América Latina, la evolución del empleo temporal difirió enormemente de un país a otro, en consonancia con los cambios normativos que tuvieron lugar en la legislación laboral durante las dos últimas décadas. Así, por ejemplo, el empleo temporal disminuyó en la Argentina, donde pasó del 15,9 por

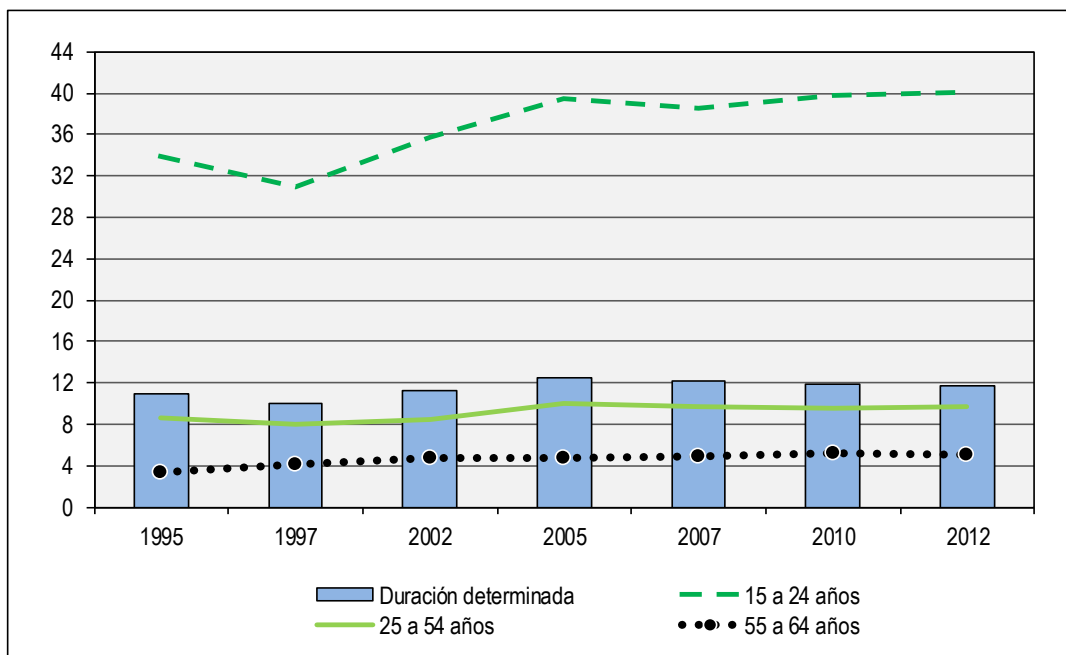
ciento del empleo en 2004 al 10 por ciento en 2012, en parte a causa de las reformas normativas ⁶.

- 20.** En algunos países, especialmente en los países en desarrollo de bajos ingresos, el empleo temporal se caracteriza por relaciones laborales ocasionales, lo que significa, en la mayoría de los casos, que los trabajadores están contratados por días, semanas o, a veces, temporadas, pero sin un contrato de trabajo formal. En los países en desarrollo, las tendencias y la frecuencia del empleo temporal u ocasional se ven afectadas principalmente por el paso del trabajo por cuenta propia al empleo asalariado. En la India, en 2011-2012, un 30 por ciento del empleo total era ocasional, lo que refleja, en parte, una disminución del trabajo por cuenta propia. En Uganda, en los últimos datos de que se dispone (2005), se observa que el 84 por ciento de la población activa trabaja por cuenta propia y que, del 16 por ciento que son asalariados, un 72 por ciento ha sido contratado temporalmente. En Australia, el «empleo ocasional» es una categoría de empleo específica con una larga tradición que puede incluir tanto trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial, y en la que el empleado no tiene derecho ni a vacaciones anuales pagadas ni a la licencia por enfermedad ⁷. No obstante, a los trabajadores ocasionales se les compensa por no tener derecho a vacaciones remuneradas con el pago de tasas salariales por hora más altas, que reciben el nombre de «prima por eventualidad». En 2012, el 23 por ciento de los asalariados eran trabajadores «ocasionales» y, de ellos, un 69 por ciento trabajaba a tiempo parcial (Oficina de Estadística de Australia (ABS), 2012).
- 21.** En Europa, los datos relativos a 14 países contenidos en la Encuesta Europea de Población Activa ponen de manifiesto que los contratos de duración determinada son más frecuentes entre las mujeres (el 13,0 por ciento en comparación con el 10,7 por ciento de los hombres), los trabajadores con niveles de educación más bajos (el 15,5 por ciento frente al 9,9 por ciento de los trabajadores con un nivel de educación elevado) y los trabajadores que realizan ocupaciones elementales (el 21 por ciento frente al 10 por ciento de los trabajos de categoría profesional). Con todo, en Europa la mayor disparidad se observa en la edad. Como se muestra en el gráfico 2, la frecuencia de los contratos de duración determinada entre los jóvenes cuadruplica la que se registra entre los trabajadores del grupo de edad más productivo y alcanzó el 40 por ciento en 2012.

⁶ A comienzos de la década de 1990, el Gobierno de la Argentina introdujo contratos especiales de duración determinada por los que los empleadores debían pagar unas cotizaciones a la seguridad social de menor cuantía que las que se abonaban por los contratos indefinidos. En 2004 se eliminó la diferencia entre las cotizaciones a la seguridad social estipuladas para los distintos tipos de contratos (Bertranou y otros, 2013).

⁷ No hay una definición única de «empleo ocasional», ya que la clasificación y las condiciones de los empleados ocasionales varían en función del sector.

Gráfico 2. Empleados con contratos de duración determinada, por grupo de edad, como proporción de la población activa de entre 15 y 64 años de edad, en países europeos seleccionados, en el período comprendido entre 1995 y 2012

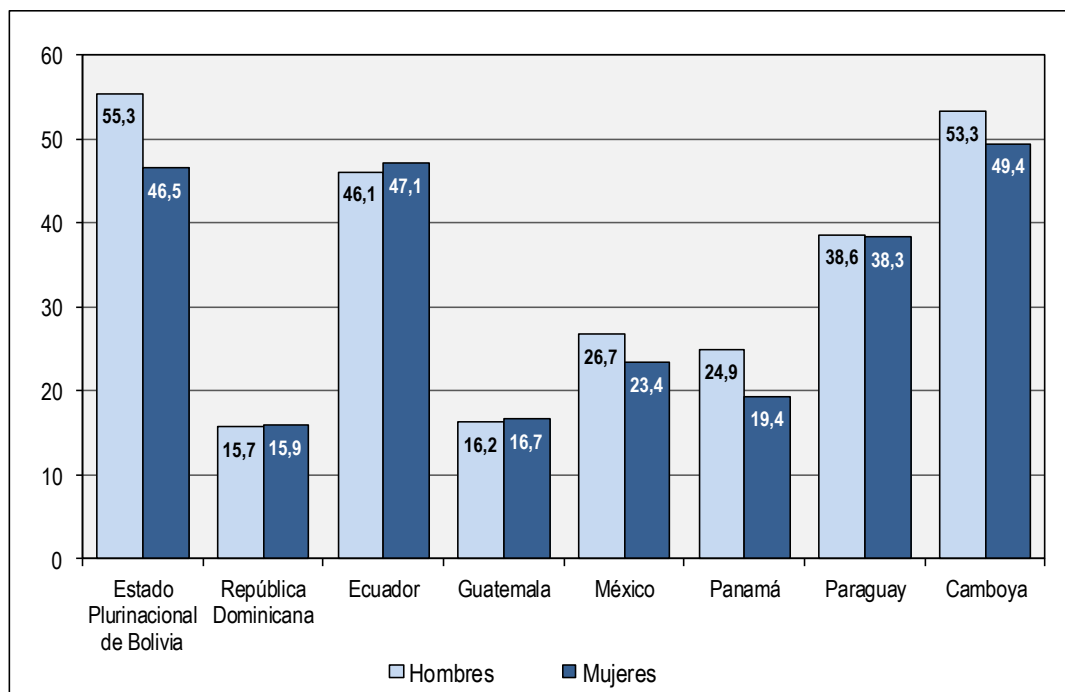


Nota: En 1995 no se incluyen datos relativos a Alemania, Estonia, Hungría, Polonia o Reino Unido; en 1997 no se incluyen datos relativos a Alemania o Reino Unido.

Fuente: Encuesta Europea de Población Activa de 1995 a 2012, comprendidos los países siguientes: Alemania, Bélgica, España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suecia; se han usado datos anuales salvo para 1995 y 1997 (solo están disponibles datos trimestrales); ponderados para las estimaciones anuales.

- 22.** Tanto los contratos permanentes como los de duración determinada pueden ser escritos o verbales y formales o informales. Disponer de un contrato escrito no significa necesariamente que una relación de trabajo sea más estable. Así, aunque en México, Panamá y la República Dominicana, la mayoría de los contratos escritos son de duración indefinida, en el Estado Plurinacional de Bolivia y en Camboya, la mayor parte de los contratos escritos son de duración determinada; la frecuencia de los contratos de duración determinada es también alta en el Ecuador y el Paraguay (gráfico 3).

Gráfico 3. Trabajadores con contratos de duración determinada, como proporción de los trabajadores con contratos escritos, desglosados por sexo, en países en desarrollo seleccionados; datos correspondientes al último año disponible

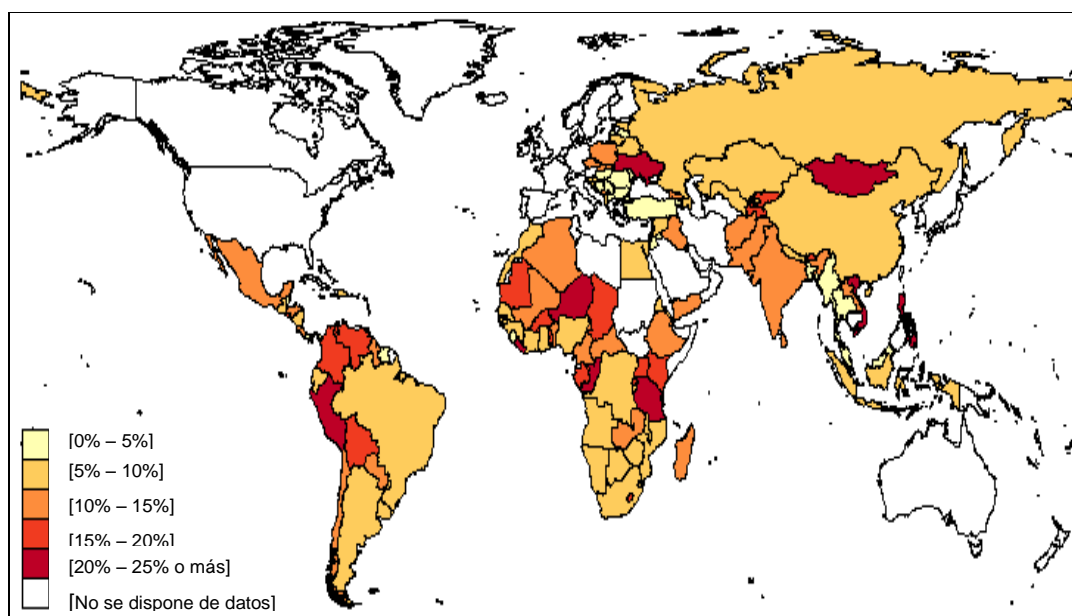


Fuente: Estado Plurinacional de Bolivia: 2004 (CEPAL); República Dominicana: 2005 (CEPAL); Ecuador: 2005 (CEPAL); Guatemala: 2013 (ENEI); México: 2005 (CEPAL); Panamá: 2005 (CEPAL); Paraguay: 2005 (CEPAL); Camboya: 2011-2012 (LFS).

- 23.** Las Encuestas de empresas del Banco Mundial son otra fuente de información sobre el empleo temporal. En ellas se compilan datos de 130 000 empresas manufactureras y de servicios de 135 países⁸. En el gráfico 4 se presenta la distribución mundial del empleo temporal, que oscila entre el 5 por ciento en Jordania, Letonia y Sierra Leona y más del 25 por ciento en Mongolia, el Perú y Viet Nam. Las constataciones coinciden, en líneas generales, con los datos disponibles reunidos a partir de fuentes nacionales. La proporción media de trabajadores temporales es del 11 por ciento; en aproximadamente un tercio de los países se registra un empleo temporal cercano a ese promedio. Alrededor del 40 por ciento de todas las empresas del mundo cuenta con trabajadores temporales.

⁸ La encuesta de empresas inscritas en el registro mercantil con un mínimo de cinco empleados incluye preguntas sobre el número de empleados temporales o estacionales a tiempo completo, definidos como todos los empleados asalariados, contratados durante un período corto (es decir, menos de un año) y sin garantía de que se renovará su contrato de trabajo (Banco Mundial, 2011). Esta definición difiere ligeramente de la que se ha facilitado en esta sección, habida cuenta de que en ella se incluye a los trabajadores estacionales; al mismo tiempo, es menos amplia al haberse excluido a los trabajadores temporales empleados durante más de un año o que tengan la promesa de que se renovará su contrato temporal. En la encuesta tampoco se incluye a los trabajadores temporales de empresas que no están inscritas en el registro mercantil. Por ese motivo, es probable que el porcentaje represente el límite inferior del número de trabajadores con contrato temporal de un país determinado.

Gráfico 4. Incidencia del empleo temporal, expresada como proporción del empleo total, en el sector privado, alrededor de 2010



Nota: Datos relativos a 132 países, correspondientes al año más reciente sobre el que se dispone de información comprendido en el período que va de 2005 (datos relativos a Marruecos y Egipto) a 2014 (datos relativos al Afganistán y Myanmar). Para la mayoría de los países (67), los datos se refieren a 2009 ó 2010. No se realizan encuestas en los países industrializados.

Fuente: Cálculos propios basados en la Encuesta de empresas del Banco Mundial, 2014.

24. En el cuadro 1 se presenta la incidencia del empleo temporal en los distintos sectores y regiones. En ese cuadro puede observarse que en Oriente Medio y África del Norte, así como en Asia Meridional, el empleo temporal, en promedio, está más extendido en el sector manufacturero que en el de los servicios. Ocurre lo contrario en África, Asia Oriental y el Pacífico, Europa y Asia Central, así como en América Latina y el Caribe. Excepto en Oriente Medio y África del Norte, parece que la construcción y el transporte son los subsectores en los que se concentra la mayor proporción de trabajadores temporales de todo el mundo. Representan más del 35 por ciento del número total de trabajadores de esos subsectores en Asia Oriental y el Pacífico, más del 30 por ciento en América Latina y el Caribe, más del 25 por ciento en África y casi el 20 por ciento en Asia Meridional.

Cuadro 1. Incidencia del empleo temporal, expresada como proporción del empleo total, por región y sector, alrededor de 2010

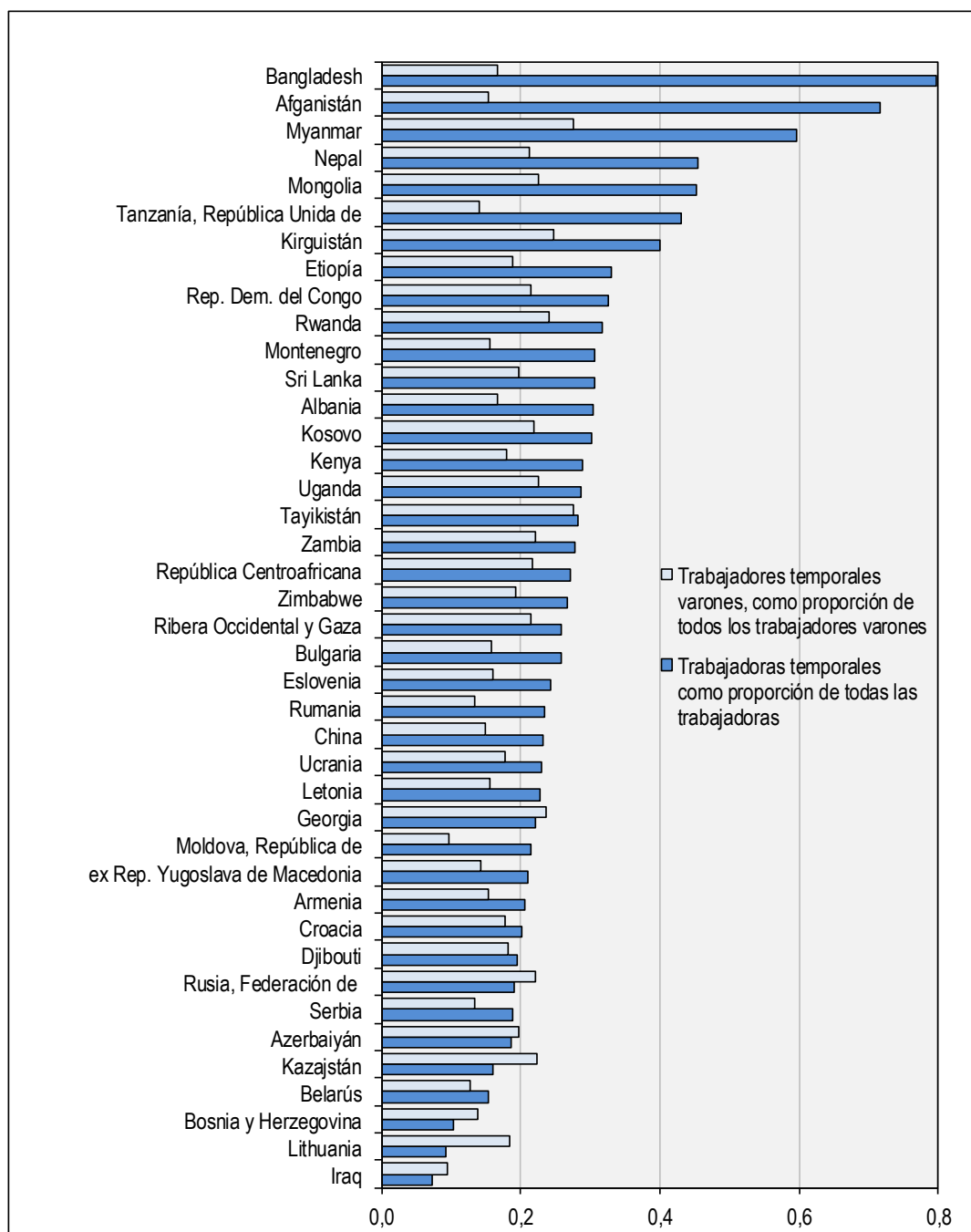
Región	Manufacturero	Servicios
África	9,7	11,5
Asia Oriental y el Pacífico	7,9	8,4
Europa y Asia Central	5,9	7,7
América Latina y el Caribe	7,0	11,9
Oriente Medio y Norte de África	13,2	12,2
Asia Meridional	13,1	11,2

Nota: El sector manufacturero incluye, pero no se limita, a las industrias textil, de la piel y del vestido, así como a las industrias alimentaria, metalúrgica y de la maquinaria, de la electrónica, química, farmacéutica, de la madera y de los muebles, el sector de los materiales no metálicos y los materiales plásticos, y la industria automotriz y de componentes. El sector de los servicios incluye, pero no se limita, al comercio minorista y mayorista, los hoteles y los restaurantes, la construcción y el transporte. Los datos son un promedio simple de todos los países, basado en la encuesta de empresa llevada a cabo en cada uno de los países.

Fuente: Cálculos propios basados en las Encuestas de empresas del Banco Mundial, 2014.

25. En algunos países, y únicamente en el sector de los servicios, la encuesta también contenía una pregunta acerca del empleo temporal desglosado por sexo. En el gráfico 5 se muestra la proporción de trabajadoras y trabajadores con un contrato temporal, en comparación con el número total de trabajadoras y trabajadores. Parece que la disparidad del empleo temporal entre las trabajadoras, tanto dentro de cada país como entre países, varía enormemente, oscilando entre el 10 por ciento y el 80 por ciento. Con pocas excepciones, el número de trabajadoras temporales es superior, en términos relativos, al de trabajadores empleados con arreglo a esa modalidad contractual. En Bangladesh y en el Afganistán, la proporción de trabajadoras temporales en el sector de los servicios cuadruplica la de trabajadores.

Gráfico 5. Empleo temporal en el sector de los servicios, para hombres y mujeres, alrededor de 2013



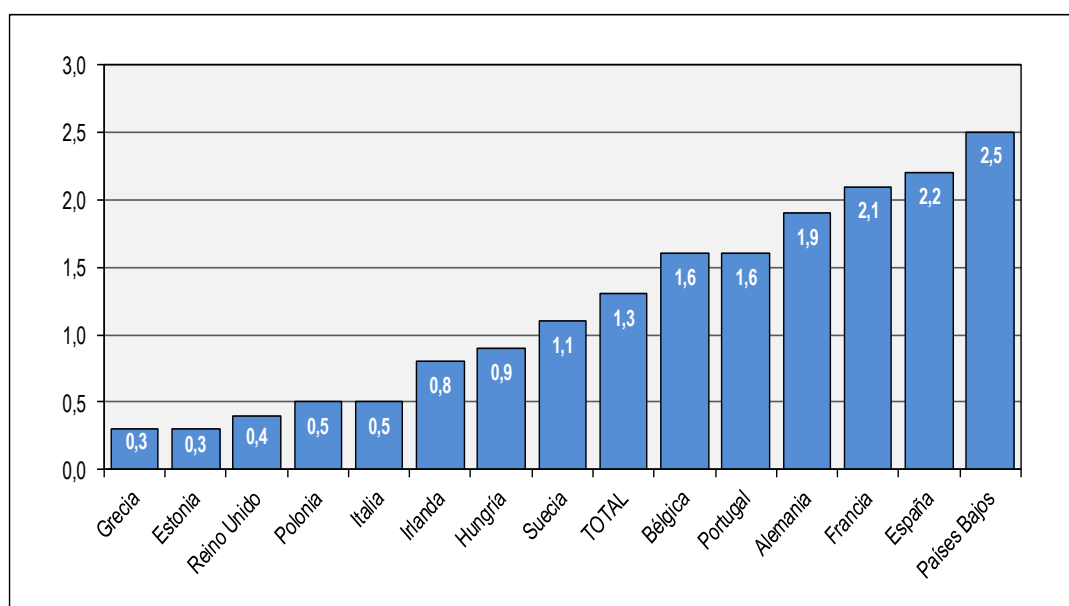
Nota: Datos relativos a 41 países, correspondientes al año más reciente sobre el que se dispone de información comprendido entre 2011 y 2014. Los datos de la mayoría de los países (31) se refieren a 2013.

Fuente: Cálculos propios basados en la Encuesta de empresas del Banco Mundial, 2014.

2.2.2. Trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes

26. La Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (Ciett) ha informado de que, en 2012, había 36 millones de trabajadores cedidos por ETT, de los que 11,5 millones trabajaban diariamente como trabajadores cedidos por agencias. El mayor número de trabajadores de ETT se registró en los Estados Unidos (11,5 millones), seguidos de Europa (8,2 millones), el Brasil (7,1 millones), el Japón (2,5 millones) y Sudáfrica (2,2 millones) (Ciett, 2014). No obstante, esas cifras sólo proporcionan un panorama parcial, ya que corresponden únicamente a los trabajadores de ETT contratados por miembros de esa confederación y, por consiguiente, no están incluidas las agencias que no pertenecen a la Ciett ni otras empresas que actúan como intermediarios laborales. Además, cabe la posibilidad de que los trabajadores sean contratados por una empresa tercera, que preste servicios a una empresa usuaria, conforme a un acuerdo de «subcontratación interna» (por ejemplo, de servicios de conserjería, seguridad o de tecnología de la información (TI)). Si bien algunos países facilitan datos sobre los trabajadores de ETT, otros sólo los proporcionan sobre el «trabajo en régimen de subcontratación», que puede incluir a trabajadores de ETT o contratados en régimen de arrendamiento, y también los servicios subcontratados, lo que refleja, en parte, una indefinición de esos conceptos.
27. Aunque el trabajo temporal a través de agencia ha aumentado rápidamente en los últimos decenios, sigue representando una parte pequeña de la población activa. En Europa, los datos de la Encuesta Europea de Población Activa de 2012 ponen de manifiesto que el empleo temporal a través de agencia oscilaba entre un 0,3 por ciento en Grecia y un 2 por ciento en España, Francia y los Países Bajos (véase el gráfico 6).

Gráfico 6. Empleo temporal a través de agencia, expresado como proporción de la población activa, en 2012

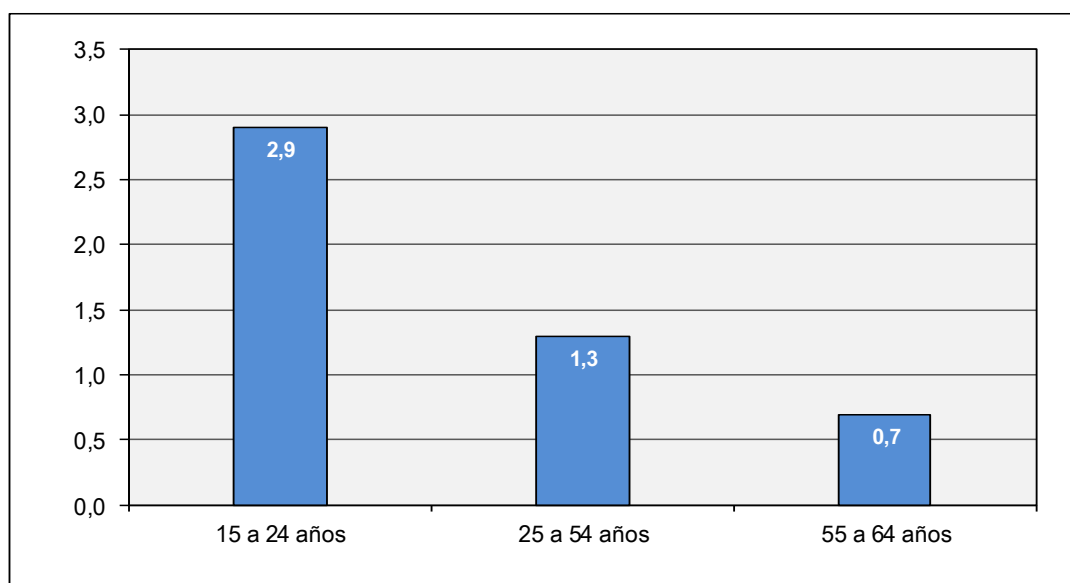


Fuente: Encuesta Europea de Población Activa de 2012, datos anuales ponderados para las estimaciones anuales.

28. Sin embargo, el desglose de los datos sobre el trabajo temporal a través de agencia por edad, ocupación y nivel de competencias revela que la incidencia de esa modalidad de empleo no presenta una distribución uniforme en todo el mercado de trabajo. En 2012, los datos relativos a 14 países europeos, basados en la Encuesta Europea de Población Activa, mostraban que la tasa de jóvenes con un trabajo temporal obtenido a través de una agencia (2,9 por ciento) era más del doble de la tasa registrada entre los trabajadores del grupo de edad más productivo (1,3 por ciento) (gráfico 7a). El trabajo temporal a través de agencia

también predomina entre las ocupaciones elementales, a las que se dedica un 3,3 por ciento de los trabajadores de ETT, seguidos de los operadores de instalaciones y de máquinas, con una tasa del 3,2 por ciento. La incidencia del trabajo temporal a través de agencia entre los puestos de trabajo de categoría profesional era menor y se situaba en el 0,4 por ciento de los trabajadores temporales cedidos por ETT (gráfico 7b). Un análisis de los datos sobre educación permite apreciar un patrón similar: la incidencia del trabajo temporal a través de agencia entre los trabajadores poco calificados (1,8 por ciento) es más del doble de la incidencia que se registra entre los trabajadores más calificados (0,8 por ciento).

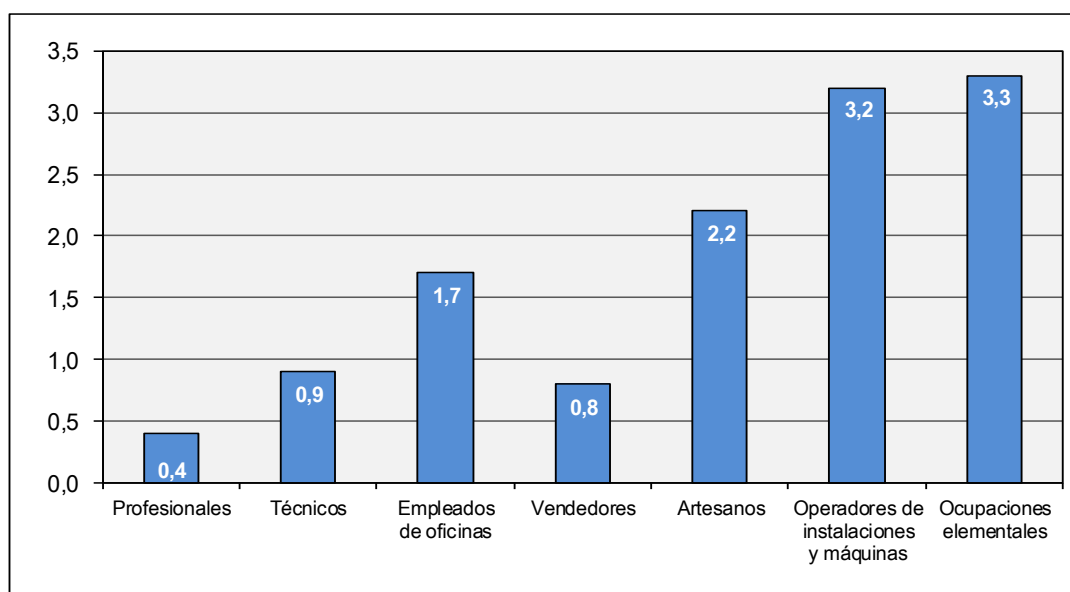
Gráfico 7a. Proporción de trabajadores con un empleo temporal obtenido a través de una agencia, por edad, en 2012



Nota: Están incluidos Alemania, Bélgica, España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suecia.

Fuente: Encuesta Europea de Población Activa.

Gráfico 7b. Proporción de trabajadores con un empleo temporal obtenido a través de una agencia, por ocupación, en 2012



Nota: Están incluidos Alemania, Bélgica, España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suecia.

Fuente: Encuesta Europea de Población Activa.

-
- 29.** En los Estados Unidos, la proporción de trabajadores cedidos por ETT de la población activa del país se duplicó entre 1990 y 2000, pasando a representar el 10 por ciento de todo el aumento del empleo durante ese período (Luo y otros, 2010). Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleadores de 2001, los trabajadores de ETT representaban, en promedio, el 2,1 por ciento de la mano de obra que trabajaba en los locales de esos establecimientos, pero un 2,6 por ciento adicional correspondía a trabajadores temporales contratados directamente por el empleador⁹. Otro 1,8 por ciento de la población activa que trabajaba en los locales de las empresas estaba formado por trabajadores contratados con arreglo a las modalidades de «coordinador de servicios de personal temporal» (0,9 por ciento) o de trabajadores de «organizaciones empleadoras profesionales»¹⁰ (0,9 por ciento) (Cappelli y Keller, 2013). La misma encuesta reveló que, si bien el 43 por ciento de todos los establecimientos había utilizado por lo menos un trabajador cedido por una ETT, sólo un pequeño grupo de establecimientos utilizaba de manera generalizada estas modalidades (*ibíd.*, pág. 884). En concreto, el 5 por ciento de las empresas representaba un 32 por ciento de todos los trabajadores de ETT. Se registraba una elevada concentración de este tipo de trabajadores en los empleos de producción (43,7 por ciento) y de oficina (41,2 por ciento), de los que la mayoría eran administrativos, y los restantes eran empleos técnicos (10,2 por ciento), directivos y de categoría profesional (4 por ciento).
- 30.** En la República de Corea, en 2013, un 3,5 por ciento de los asalariados estaba contratado como trabajador de ETT, lo que representó un aumento respecto del 2,3 por ciento registrado en 2001. Además, un 1,1 por ciento de los asalariados eran trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal¹¹. En el Japón, un 2,3 por ciento de los empleados eran, en 2009, trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, lo que suponía un aumento respecto del 0,7 por ciento registrado en 2000. Como se observaba en otros países, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal estaban muy concentrados en los empleos de producción (43 por ciento) y de oficina (39 por ciento), y un 5,1 por ciento eran trabajadores técnicos o especializados (Hamaguchi y Ogino, 2011). En Filipinas, en 2012, de todos los establecimientos no agrícolas registrados con un mínimo de 20 empleados, el 44 por ciento tenía trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal, y casi la mitad de esos trabajadores estaba empleada en el sector manufacturero. En la misma encuesta se constató que, además, un 16 por ciento de los empleados de establecimientos no agrícolas eran trabajadores subcontratados o con contratos basados en proyectos, que se definen como aquellos trabajadores cuya contratación se ha realizado para un proyecto o tarea específicos (Autoridad Estadística de Filipinas (PSA), 2014a y 2014b).
- 31.** En China, en 2011, una quinta parte (60 millones) de los 300 millones de asalariados urbanos eran trabajadores temporales, lo que representó un aumento respecto de los

⁹ El último año sobre el que se dispone de datos es 2001. La otra fuente de información es el Suplemento sobre trabajo contingente de 2005 de la Encuesta Continua de Población, que es una encuesta de hogares. En él se señala que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal representan el 0,9 por ciento de la población activa, que incluye la categoría adicional de «trabajadores a pedido/jornaleros» que representa el 2 por ciento. Además, un 2,1 por ciento de los trabajadores se declara trabajador temporal contratado directamente por las empresas (Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos (GAO), 2006).

¹⁰ Una organización empleadora profesional (PEO) emplea conjuntamente a los trabajadores del cliente que trabajan en los locales de éste. La PEO y la empresa cliente comparten y asignan los cometidos y la responsabilidad, asumiendo la primera la responsabilidad de la actividad de contratación y la segunda, la responsabilidad del desarrollo y la producción de los productos. Véase <http://www.napeo.org/peoindustry/faq.cfm>.

¹¹ Datos facilitados por B-H Lee, del Instituto del Trabajo de Corea.

27 millones registrados en 2007 (Li y Wan, de próxima publicación). En el sector manufacturero estructurado de la India, los datos de la Encuesta Anual de los Sectores Industriales ponían de manifiesto que había habido un pronunciado aumento del uso del «trabajo en régimen de subcontratación», que pasó del 13,5 por ciento en 1990-1991 al 26,5 por ciento en 2004-2005 y al 33,9 por ciento en 2010-2011 (*Institute for Human Development* (IHD), 2014). Por otra parte, de acuerdo con Neethi (2008), la tasa de aumento del empleo directo ha sido inferior a la tasa de aumento del trabajo en régimen de subcontratación, pasando el trabajo en régimen de subcontratación a ocupar el lugar del trabajo permanente directo, a pesar de las limitaciones jurídicas impuestas al uso del trabajo en régimen de subcontratación en las actividades básicas. Esas tendencias han llevado a los encargados de la formulación de políticas a hablar de una «informalización» creciente del empleo en el sector estructurado.

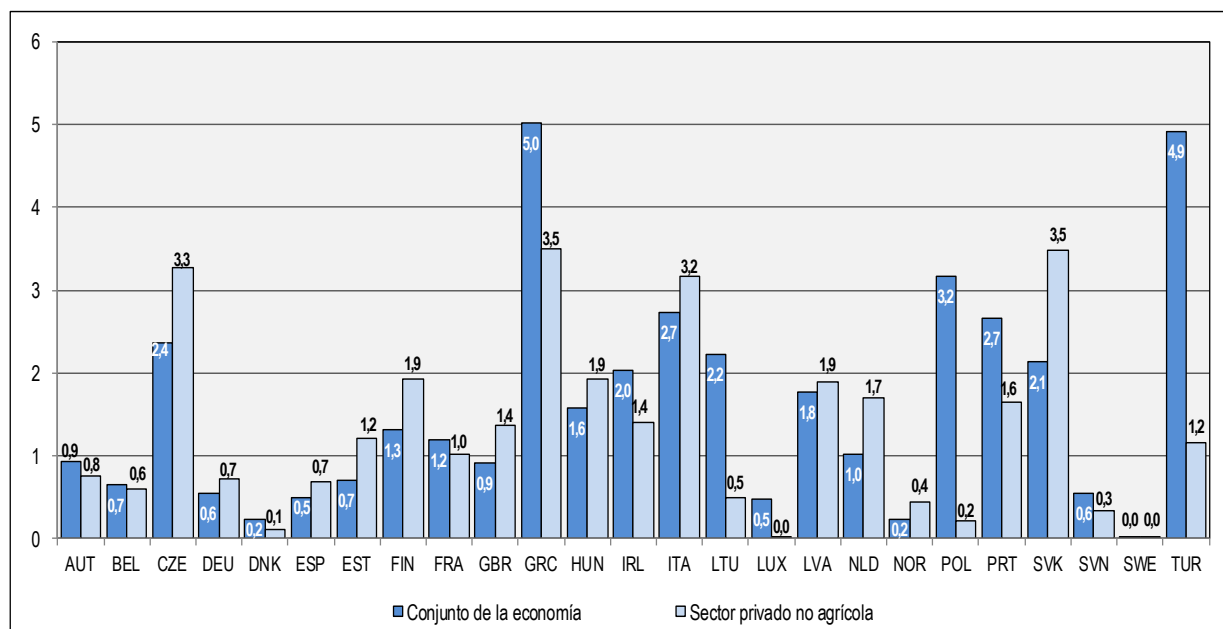
32. En Israel, la Oficina Central de Estadística estima que el 5,4 por ciento de la población activa son trabajadores subcontratados, que en su mayoría están empleados en los sectores de la limpieza, la seguridad y los servicios de dispensación de cuidados a terceros. Los trabajadores subcontratados representan entre el 15 y el 20 por ciento de la mano de obra del sector público (Neuman, 2014).
33. Excepto alguna información sobre ciertos sectores y ocupaciones, escasean los datos relativos a África. En Sudáfrica, en 2010, la Asociación Nacional de Consejos de Negociación Colectiva estimaba que el 6,5 por ciento de la población activa total estaba contratado por intermediarios laborales (Benjamin, 2013). Bhorat y otros (2013), sirviéndose de datos sobre clasificación por ramas de actividad económica, estimaban que, en el sector de la limpieza, la seguridad y el peonaje agrícola, la subcontratación aumentó un 8,3 por ciento entre 1999 y 2011, incremento que superaba con creces el aumento del empleo en el conjunto de la economía, que fue del 2,1 por ciento. En Zambia, el 48 por ciento de la población activa que trabajaba en el sector de la minería estaba contratado en 2009 por empresas de intermediación laboral y contratistas, casi siempre con contratos de corta duración (Matenga). La subcontratación también está muy extendida en los sectores mineros de Sudáfrica y Lesotho (Crush y otros, 2001).
34. Los datos sobre América Latina también son limitados. En Chile, en la encuesta de establecimientos sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales (Encla, 2011), se señalaba que el 3,6 por ciento de las empresas contrataba a trabajadores de ETT, lo que representaba un aumento con respecto al 2,8 por ciento registrado en 2008. Sin embargo, el 13,6 por ciento de las grandes empresas, definidas como aquellas que tienen como mínimo 200 empleados, declaró que recurría al trabajo interino a través de agencia. La subcontratación estaba mucho más extendida y el 38 por ciento de las empresas utilizaban esa modalidad, lo que suponía un aumento en comparación con el 31 por ciento registrado en 2008. En la encuesta se constató que en un 15 por ciento aproximadamente de las empresas contratadas para la prestación de servicios, la mano de obra estaba formada, en parte o en su totalidad, por antiguos empleados de la empresa cliente.

2.2.3. Relaciones de trabajo ambiguas

35. No es posible reunir estadísticas sobre las relaciones de trabajo ambiguas. No obstante, en la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) se intenta evaluar la incidencia del «trabajo por cuenta propia económicamente dependiente» mediante su encuesta quinquenal (en la nota del gráfico 8 se explica cómo se identificó en esa encuesta a los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes). La encuesta de 2010 reveló que el empleo por cuenta propia económicamente dependiente oscilaba entre lo estadísticamente insignificante en Suecia y más del 3 por ciento del empleo no agrícola en el sector privado en Eslovaquia, Grecia, Italia y la República Checa (véase el gráfico 8). Parece que el empleo por cuenta propia económicamente dependiente también es una

práctica importante en los sectores agrícolas de Grecia, Polonia y Turquía. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que el empleo por cuenta propia económicamente dependiente representa una proporción nada desdeñable del empleo dependiente y afirma que las estimaciones tienden a la baja, quizás porque los trabajadores no se identifican como trabajadores por cuenta propia si se encuentran en una situación de dependencia económica (OCDE, 2014).

Gráfico 8. Proporción de trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes, expresada como porcentaje de los empleados del sector privado, en 2010



Nota: Por trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes se entiende los trabajadores por cuenta propia que cumplen como mínimo dos de las condiciones siguientes: 1) tienen un solo empleador o cliente; 2) no pueden contratar empleados ni siquiera en caso de tener una gran carga de trabajo; y 3) no pueden tomar autónomamente las decisiones más importantes con respecto a la gestión de su propio negocio.

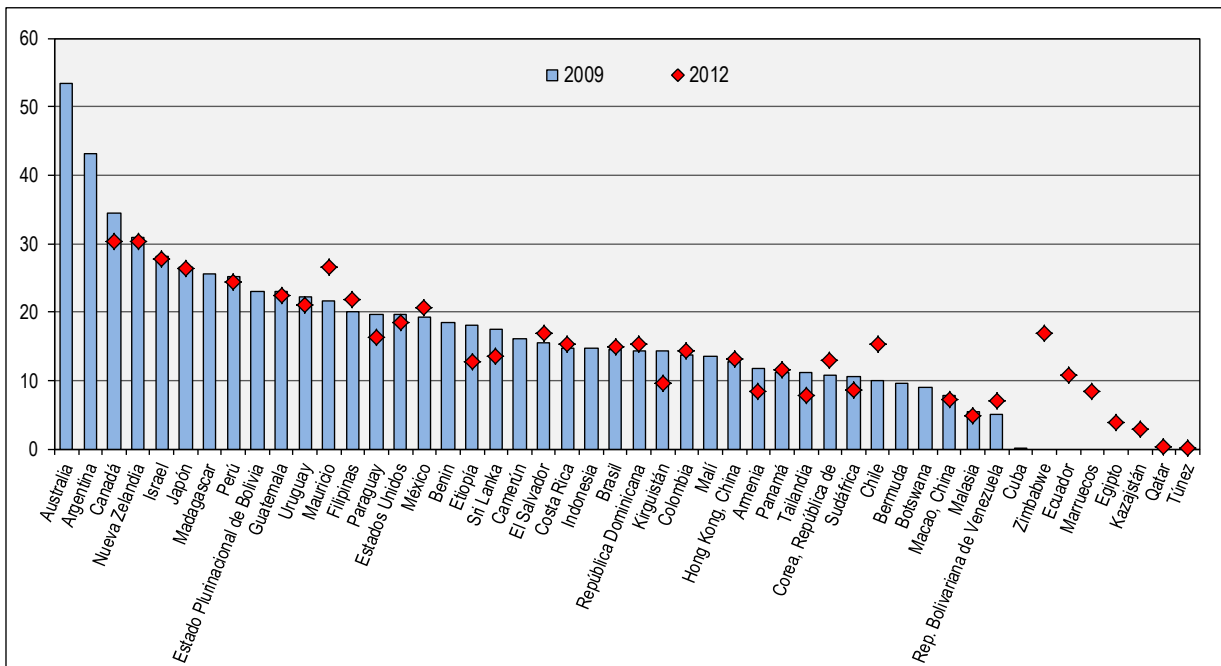
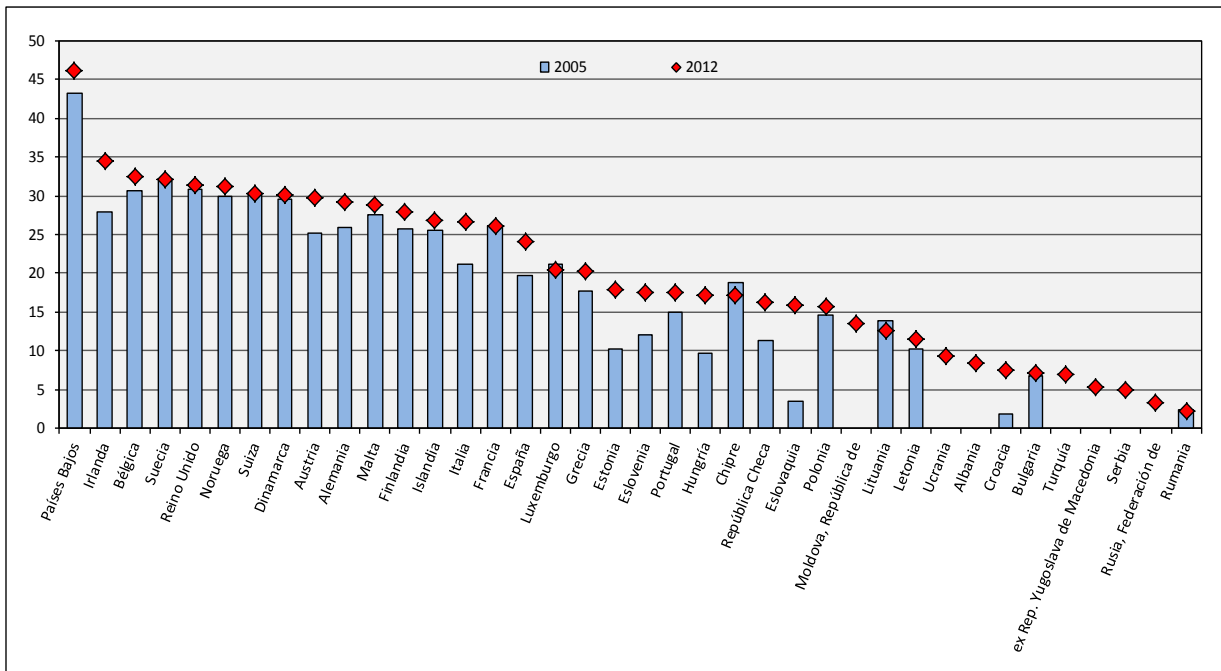
Fuente: OCDE (2014), sobre la base de la quinta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

2.2.4. Trabajo a tiempo parcial

36. En el gráfico 9 se muestran la incidencia y las tendencias recientes del grupo de empleados que trabajan menos de 35 horas, sobre la base de fuentes nacionales reunidas por ILOSTAT, la base de datos estadísticos central. En Europa (panel superior), en torno a 2012, su incidencia iba desde menos de un 2 por ciento en Rumania hasta más del 45 por ciento en los Países Bajos¹², con una incidencia media del 19,8 por ciento. El trabajo a tiempo parcial es una característica especialmente destacada en Europa septentrional, reflejo de una política gubernamental concebida expresamente para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Entre 2005 y 2012, el trabajo a tiempo parcial se mantuvo estable en algunos países europeos, pero aumentó en otros, sobre todo a raíz de la crisis económica. Una parte de ese aumento se debió a las políticas de «trabajo compartido» establecidas con objeto de lograr una disminución de la pérdida de empleos (Messenger y Ghosheh, 2013).

¹² Los Países Bajos, país que a veces ha sido descrito como la primera «economía a tiempo parcial» del mundo, garantiza el derecho a que los empleados a tiempo completo realicen un horario de trabajo reducido, salvo que no sea posible permitirlo por incompatibilidad con los intereses de la empresa (Visser, 2002, pág. 32).

Gráfico 9. Trabajadores con empleos de menos de 35 horas semanales, como proporción de todos los trabajadores asalariados, en países seleccionados: incidencia y tendencias

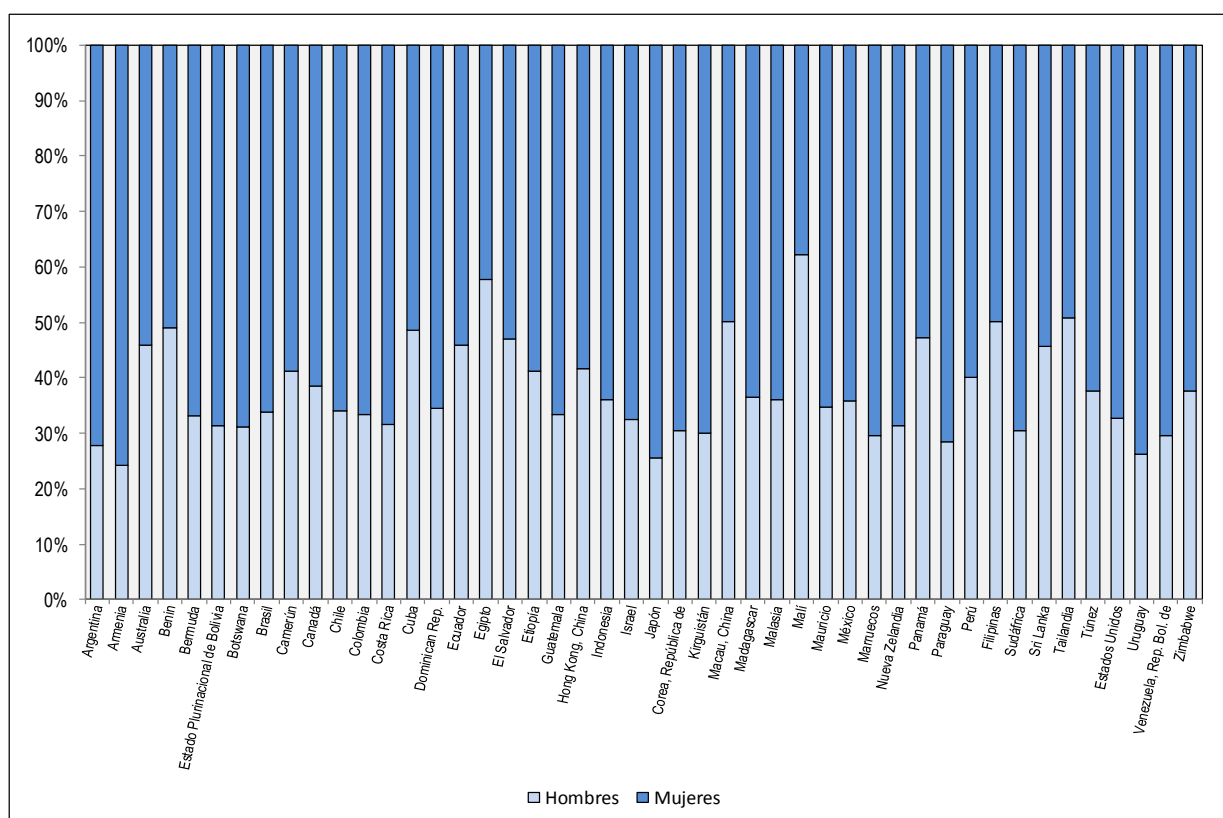
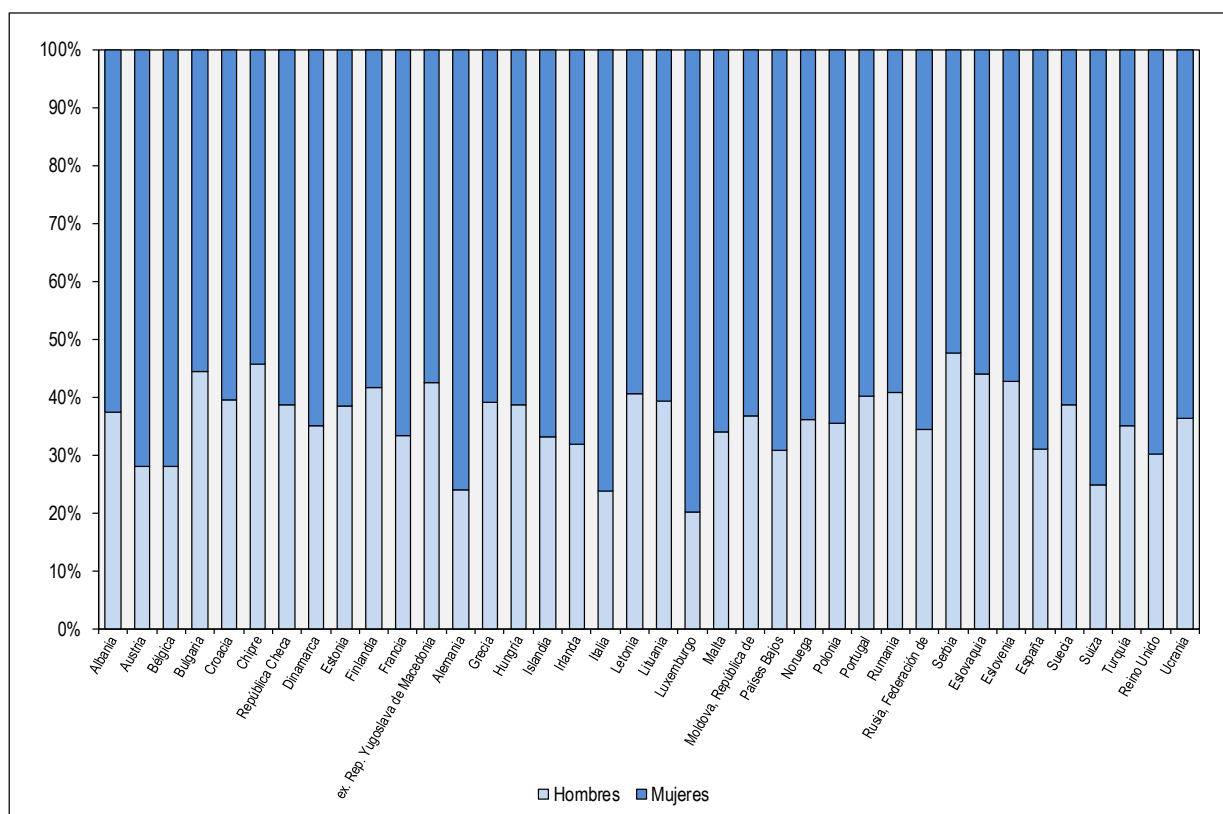


Nota: Panel superior: países europeos; panel inferior: resto del mundo.

Fuente: Base de datos ILOSTAT y OCDE (datos de los Estados Unidos).

37. En los países no europeos (panel inferior), el trabajo a tiempo parcial en 2012 oscilaba entre sólo un 0,1 por ciento en Túnez hasta un 30 por ciento en el Canadá, con un valor medio del 15 por ciento ; entre 2009 y 2012 se observaron tanto tendencias al alza como a la baja. En general, los países en desarrollo presentan tasas de empleo asalariado a tiempo parcial algo más bajas; en cambio, entre los trabajadores por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial está muy extendido. En casi todos los países del mundo, son mayores las probabilidades de que las mujeres, y no los hombres, realicen trabajos a tiempo parcial (véase el gráfico 10), lo cual es reflejo del mayor tiempo que dedican éstas al cuidado de los hijos y a otras responsabilidades del hogar.

Gráfico 10. Distribución del trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales) entre las mujeres y los hombres, en torno a 2010

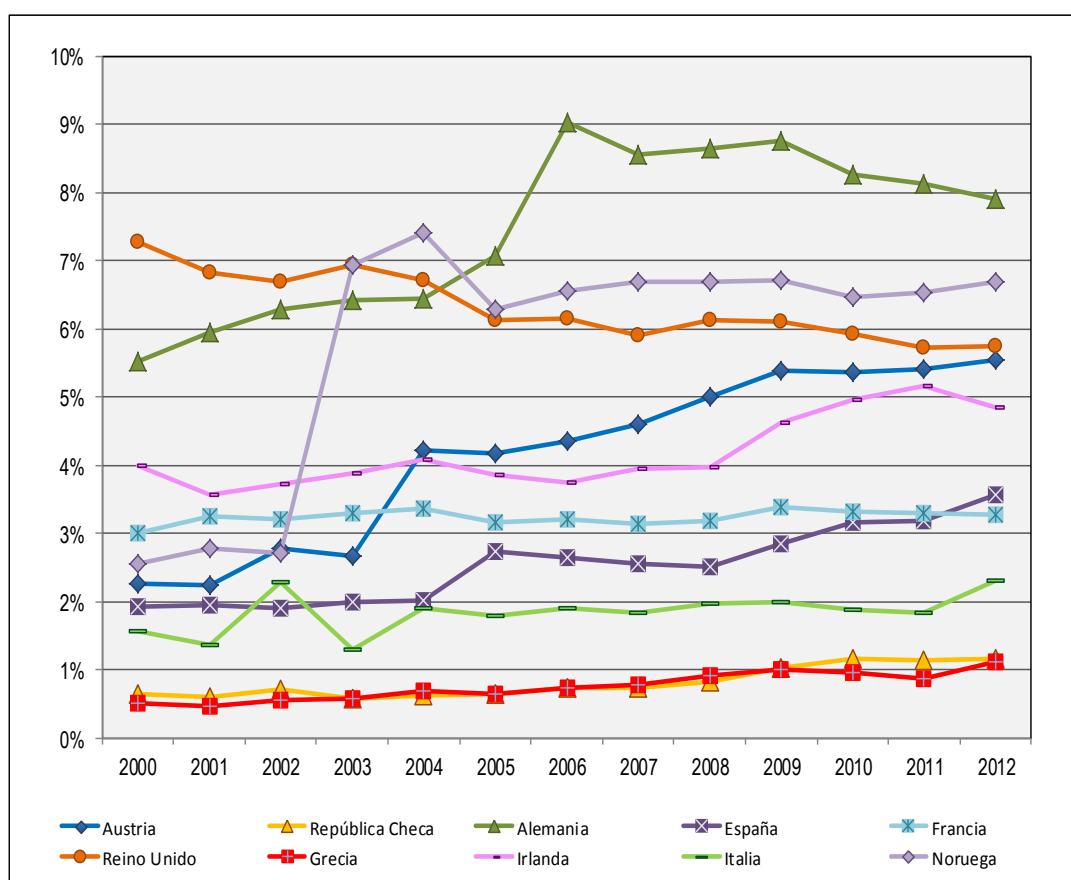


Nota: Panel superior: países europeos; panel inferior: resto del mundo. Los datos corresponden al año 2010 o al año más próximo a 2010 sobre el que se disponía de datos, dentro del periodo comprendido entre 2009 y 2011.

Fuente: Base de datos ILOSTAT.

38. Ha aumentado la importancia de los contratos con un número muy escaso e imprevisible de horas de trabajo, que pueden consistir en contratos de cero horas en el Reino Unido, minitrabajos y trabajo a pedido (*Arbeit auf Abruf*) en Alemania, empleo ocasional en Australia o trabajo de colaboración horizontal por medio de Internet (*crowdworking*) (véase el gráfico 11). Un contrato de trabajo de muy pocas horas (menos de 15 horas semanales) puede ser una modalidad atractiva para aquellas personas que quieren dedicar un tiempo limitado al trabajo remunerado. Sin embargo, en muchas ocasiones, está vinculado con un alto grado de variabilidad y con una falta de previsibilidad de los horarios o los turnos de trabajo (Messenger y Wallot, de próxima publicación)¹³. En Alemania, Dinamarca, los Países Bajos y el Reino Unido, más del 40 por ciento de los establecimientos emplea por lo menos a una parte de su mano de obra durante menos de 15 horas semanales (Riedmann y otros, 2010).

Gráfico 11. Aumento del empleo a tiempo parcial – Proporción de asalariados que trabajan menos de 15 horas semanales, en diez países europeos, en el período comprendido entre 2000 y 2012



Fuente: Messenger y Wallot, de próxima publicación.

¹³ A causa de la variabilidad de las horas de trabajo, es posible que algunos trabajadores empleados con arreglo a estas modalidades contractuales realicen jornadas de trabajo más prolongadas.

3. Consecuencias de las formas atípicas de empleo para los trabajadores, las empresas y el funcionamiento del mercado de trabajo

39. El aumento de las modalidades de empleo atípicas y su mayor incidencia en ciertos grupos de trabajadores tienen repercusiones importantes para los trabajadores, las empresas y el mercado de trabajo en su conjunto, que es necesario entender mejor. En la presente sección se examinan algunas de esas repercusiones, en gran medida sobre la base de los resultados empíricos de estudios de investigación.

3.1. Consecuencias para los trabajadores

40. Las modalidades de trabajo pueden afectar a los trabajadores de múltiples formas, desde repercutir en su capacidad para acceder al mercado de trabajo y pasar de un empleo a otro hasta influir en sus ingresos, su acceso a prestaciones de seguridad social y a la formación, la seguridad y la salud en el trabajo y su capacidad para ejercer sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

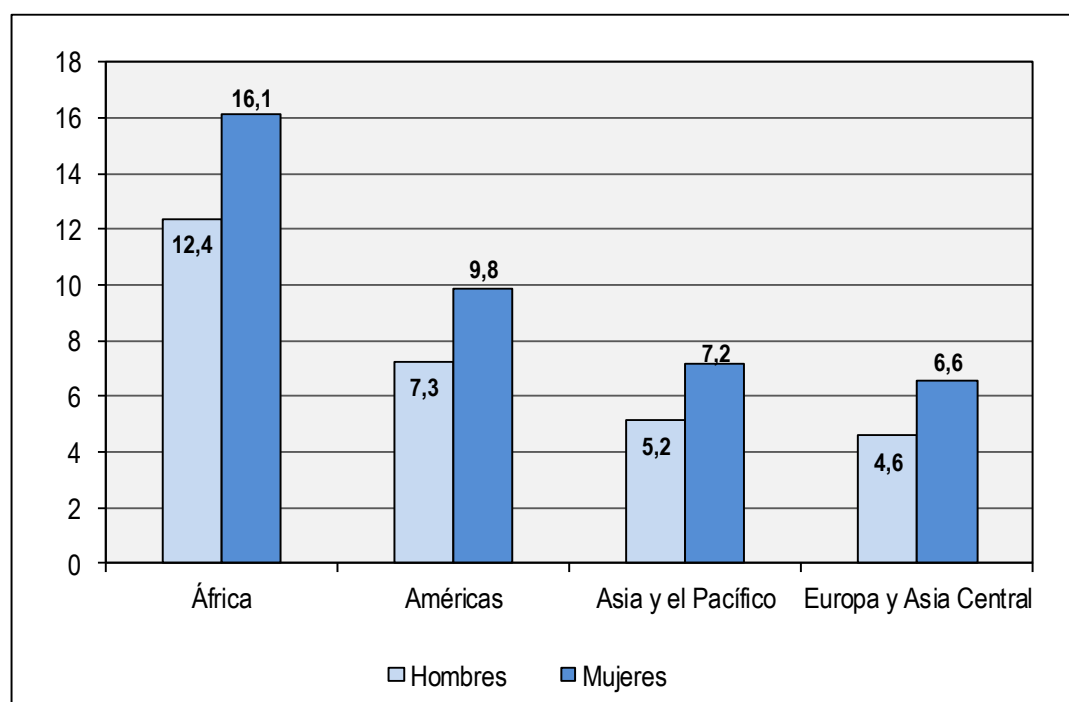
3.1.1. Acceso al empleo; transiciones en el mercado de trabajo

41. A los trabajadores pueden resultarles útiles las formas atípicas de empleo para adquirir experiencia laboral, servir de vía de entrada al mercado de trabajo a quienes terminan su período de escolarización o reintegrarse a quienes han dejado de formar parte de la población activa (Gangl, 2003; McGinnity y otros, 2005). También representan una oportunidad para adquirir tanto competencias específicas de un empleo como competencias generales, reforzar la vinculación con el mercado de trabajo y ampliar las redes sociales y profesionales. Las empresas de trabajo temporal contratan a personas que pueden tener dificultades para encontrar un empleo (Autor y Houseman, 2010) y proporcionan servicios de apoyo (como el transporte) y suministran la información necesaria para superar la «falta de coincidencia espacial» entre el lugar de residencia de los trabajadores y el lugar en que se encuentra el puesto de trabajo (Andersson y otros, 2007). El trabajo a tiempo parcial permite que los trabajadores que se ocupan del cuidado de otras personas participen en el mercado de trabajo (Booth y otros, 2002). Por consiguiente, las formas atípicas de empleo pueden contribuir a una mejora de los resultados en materia de empleo y al logro de un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, siempre que las condiciones de trabajo sean decentes y que sean los trabajadores quienes hayan elegido esas modalidades de empleo (Fagan y otros, 2014).

42. En todo caso, se plantean problemas cuando las formas atípicas de empleo son una elección no deseada, o bien cuando se dificulta la transición al empleo permanente a tiempo completo. En lo que atañe al trabajo a tiempo parcial, es posible analizar en qué medida es aceptable trabajar menos horas desde el punto de vista del subempleo, definido como las personas que: *a)* están dispuestas a trabajar horas adicionales; *b)* están disponibles para trabajar horas adicionales; y *c)* han trabajado menos de un límite de horas determinado (elegido con arreglo a las circunstancias nacionales). En el gráfico 12 se resumen los datos sobre el subempleo a escala mundial, en el que puede apreciarse que la tasa de subempleo por insuficiencia de horas, como porcentaje del número total de personas en el empleo total, va desde aproximadamente el 5 por ciento en Europa hasta el 15 por ciento en África. Es considerablemente más alta entre las mujeres que entre los hombres en todas las regiones, incluso a pesar de que suele considerarse que el trabajo a tiempo parcial es la modalidad preferida de las mujeres porque éstas tienen más responsabilidades relacionadas con el cuidado de la familia. En Europa, los datos disponibles sobre el concepto paralelo de empleo a tiempo parcial involuntario apuntan a

que su incidencia, como proporción de todo el empleo a tiempo parcial, oscila entre el 7 por ciento en Turquía y el 68 por ciento en Grecia (véase el gráfico 13). Más de la mitad de todo el empleo a tiempo parcial en Bulgaria, Chipre, España, Italia y Rumania es involuntario. A lo largo del último decenio, en la mayoría de los países europeos se ha registrado un aumento de la incidencia del trabajo a tiempo parcial involuntario (en Eslovaquia y España se triplicó). Se registró una disminución en Bélgica, Bulgaria, los Estados Bálticos y Rumania, si bien en todos ellos, salvo Bélgica y Estonia, las tasas de trabajo a tiempo parcial involuntario superan el 40 por ciento. En los Estados Unidos, en agosto de 2014, la proporción del trabajo a tiempo parcial involuntario ascendía al 27 por ciento ¹⁴.

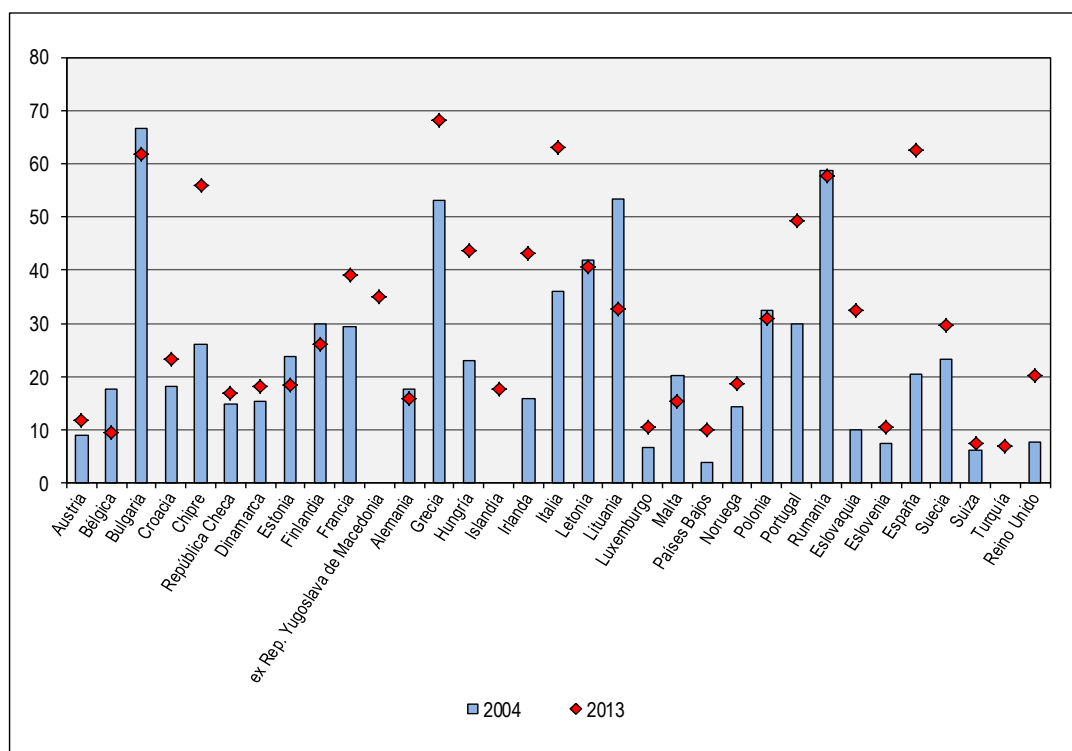
Gráfico 12. Incidencia del subempleo por insuficiencia de horas, expresado como proporción del empleo total, en 2010



Nota: Amplitud de la muestra: 87 países, agrupados por regiones de la OIT; no se dispone de datos sobre los Estados árabes.
Fuente: ILOSTAT.

¹⁴ <http://www.bls.gov/news.release/empsit.t08.htm> [consultado el 3 de octubre de 2014].

Gráfico 13. Tendencias en el empleo a tiempo parcial involuntario, expresado como proporción del empleo a tiempo parcial total



Fuente: Eurostat.

43. La facilidad para efectuar la transición de las formas atípicas de empleo al empleo permanente a tiempo completo es una cuestión que preocupa especialmente a los empleados con contratos de duración determinada y a los trabajadores de ETT. Los contratos de duración determinada suelen brindar un nivel menor de protección a los trabajadores en lo concerniente a la terminación de su contrato, dado que generalmente no es necesario que el empleador ofrezca ningún motivo que justifique el final de la relación de trabajo que no sea el hecho de que se ha llegado a la fecha de finalización del contrato de duración determinada. En los países en desarrollo, los trabajadores ocasionales y los jornaleros tampoco tienen garantía alguna de continuar contratados por el mismo empleador. En la India, los datos sugieren que el patrón de empleo predominante entre los trabajadores no permanentes es la contratación y el despido de los mismos trabajadores a intervalos frecuentes, con períodos de desempleo intenso entre intervalos (Shyam Sundar, 2011). Por tanto, en lugar de ser trabajos «trampolín», el trabajo temporal y el trabajo temporal a través de agencia pueden convertirse en trabajos «sin porvenir», en los que los trabajadores vuelven a encontrarse desempleados al terminar las tareas que se le han encomendado, o bien pueden conducir a que los trabajadores acaben «atrapados» en formas atípicas de empleo si las siguientes relaciones de trabajo también son atípicas.
44. Es posible examinar los datos sobre la incidencia de los trabajos «trampolín» frente a los trabajos «sin porvenir» analizando la duración de las transiciones entre distintas situaciones laborales. En el cuadro 2 se resumen los datos empíricos y se muestra que, en la inmensa mayoría de los países analizados, las transiciones anuales de formas atípicas de empleo al empleo permanente a tiempo completo siguen siendo inferiores al 55 por ciento y, en algunos casos, están incluso por debajo del 10 por ciento. La hipótesis del trampolín se confirma en algunos países (Dinamarca, Italia, Países Bajos y Estados Unidos), en los que un trabajo temporal redundaba en un aumento significativo de las probabilidades de encontrar posteriormente un trabajo permanente en comparación con las probabilidades que se tienen cuando se está desempleado. Parece que ese efecto es más acusado en el caso

de los titulados universitarios jóvenes, los inmigrantes y los trabajadores con una desventaja inicial debida a la educación o a las remuneraciones bajas. Efectivamente, esos son los trabajadores para los que son mayores los beneficios de someterse a un proceso de selección menos exigente, obtener una experiencia laboral general en lugar de especializada y ampliar sus redes de contactos por medio de formas atípicas de empleo. Sin embargo, cuando se continúa liberalizando el empleo temporal y aumenta el número de trabajadores temporales disponibles, los datos diacrónicos de los que se dispone sobre España y el Japón sugieren que es más probable que los trabajadores que comienzan con un empleo temporal alternen entre las formas atípicas de empleo y el desempleo a lo largo de su vida laboral, que los trabajadores que empiezan con un contrato permanente. En esos casos, el empleo temporal deja de ser un trampolín. La hipótesis del trampolín no se confirma en el caso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal de Alemania, Suecia o ciertas partes de los Estados Unidos, donde parece que los trabajadores de ETT se perpetúan en ese tipo de relación contractual específico o se enfrentan, cada vez más, a una movilidad excesiva en el empleo. Como se muestra en el cuadro 2, en todos los países examinados, incluidos aquellos en los que el mecanismo de trampolín sí actúa, entre los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas se observa una tasa mucho más alta de paso al desempleo o a la inactividad (en ocasiones, casi diez veces superior) que la registrada entre los trabajadores permanentes. Esos datos empíricos corroboran que los trabajadores en modalidades de empleo atípicas y los trabajadores permanentes disfrutaban de un nivel de seguridad en el empleo distinto.

Cuadro 2. Sinopsis de los datos empíricos sobre las transiciones en el mercado de trabajo de los trabajadores que ejercen modalidades de empleo atípicas

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones	
				Transiciones anuales a empleos permanentes	Transiciones anuales a otras situaciones
Australia	2001-2008	OCDE, 2014	Trabajadores no permanentes		Tanto al desempleo como a la inactividad: la diferencia estimada entre los empleados permanentes y los no permanentes es de un punto porcentual aproximadamente.
Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal, Reino Unido	2004	Boeri, 2011	Trabajadores con contratos de duración determinada	Oscila entre el 12 por ciento y el 13 por ciento en Portugal y Francia, respectivamente, y alrededor del 47 por ciento en Austria, Irlanda y el Reino Unido.	
Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido	1998-1999	OCDE, 2006	Trabajadores temporales	Oscila entre el 18 por ciento en Francia y el 55 por ciento en Austria.	Al desempleo: el número de transiciones de los trabajadores permanentes nunca supera el de transiciones de los trabajadores temporales. Trabajadores temporales: entre el 4,3 por ciento en Bélgica y el 15,9 por ciento en Francia; trabajadores permanentes: entre el 0,7 por ciento en Luxemburgo y el 3 por ciento en Alemania. A la inactividad: salvo en Bélgica, el número de transiciones de los trabajadores permanentes nunca supera el de las transiciones de los trabajadores temporales. Trabajadores temporales: entre el 1,3 por ciento en Bélgica y el 14 por ciento en Francia; trabajadores permanentes: entre el 1,6 por ciento en Dinamarca y el 3,9 por ciento en Alemania.
	2000-2001			Oscila entre el 20 por ciento en Francia y el 54 por ciento en los Países Bajos.	
Dinamarca	1997-2006	Jahn y Rosholm, 2014	Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal	El efecto de trampolín se confirma mientras se trabaja a través de la empresa de trabajo temporal, pero no después: el empleo temporal a través de agencia redonda en un aumento del paso a empleos permanentes de un 19 por ciento entre los hombres y un 7 por ciento entre las mujeres; el efecto es más acusado en el caso de los inmigrantes.	
Francia	2010	Le Barbanchon y Malherbet, 2013	Trabajadores con contratos de duración determinada	5,6 por ciento	Al desempleo: contratos de duración determinada: 9 por ciento; trabajadores permanentes: 0,9 por ciento. A la inactividad: contratos de duración determinada: 8,9 por ciento; trabajadores permanentes: 1,9 por ciento.

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones	
				Transiciones anuales a empleos permanentes	Transiciones anuales a otras situaciones
Alemania	2010-2011	Eichhorst y Tobsch, 2013	Trabajadores con contratos de duración determinada	38 por ciento	A la inactividad y el desempleo: 18 por ciento. Mantienen trabajos con un contrato de duración determinada: 41 por ciento.
			Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal	28 por ciento	Continúan en trabajos temporales a través de agencia.
			Trabajadores a tiempo parcial marginal	21 por ciento	A la inactividad/el desempleo: 21 por ciento. Continúan en trabajos a tiempo parcial marginal: 48 por ciento.
	1994-1996	Kvasnicka, 2009	Trabajo eventual	No se observa un efecto de trampolín, pero tampoco un aumento de las probabilidades de desempleo; al parecer, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal continúan en esta modalidad de relación de trabajo.	
Japón	2002	Esteban-Pretel y otros, 2011	Trabajadores contingentes *	No se ha corroborado la hipótesis del efecto de trampolín tras 10 años de experiencia en el mercado de trabajo cuando se ha comenzado en formas atípicas de empleo; y la hipótesis de los empleos sin porvenir tampoco se sustenta después de 20 años en el mercado de trabajo. El bienestar del trabajador durante los primeros 40 años de vida es inferior si comienza a trabajar en un empleo temporal que si lo hace en uno permanente, pero es superior que si está desempleado inicialmente.	
Indonesia	2004	Lee y Eyraud, 2008	Trabajadores ocasionales	5,8 por ciento	Trabajadores ocasionales a trabajadores por cuenta propia: 4,8 por ciento. Motivo declarado con mayor frecuencia: ingresos insatisfactorios. Trabajadores asalariados a trabajadores por cuenta propia: 53,6 por ciento. Motivo declarado con mayor frecuencia: despido.
Italia	2000-2004	Picchio, 2008	Trabajo temporal	3,7 por ciento; se confirma el efecto de trampolín.	Al desempleo (como proporción de todas las transiciones): trabajadores temporales: 0,7 por ciento , trabajadores permanentes: 1,6 por ciento
	2001	Ichino y otros, 2008	Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal	Se confirma el efecto de trampolín, siendo este mayor en la Toscana, en el sector de los servicios, entre los jóvenes que pasan de la escuela al trabajo.	

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones	
				Transiciones anuales a empleos permanentes	Transiciones anuales a otras situaciones
Países Bajos	1998-2000	De Graaf-Zijl y otros, 2011	Trabajadores con contratos de duración determinada	38 por ciento; el efecto de trampolín es leve; se aprecia más en el caso de las minorías étnicas, los hombres y los trabajadores con un bajo nivel de educación.	Al desempleo: trabajadores con contrato de duración determinada: 21 por ciento , trabajadores permanentes: 18 por ciento A la inactividad: trabajadores con contrato de duración determinada: 6 por ciento , trabajadores permanentes: 3 por ciento
España	2001-2011	García-Serrano y Malo, 2013	Trabajadores con contratos de duración determinada	Del 5 por ciento al 7 por ciento a lo largo del período, con un máximo del 17 por ciento en 2005.	Al desempleo: trabajadores con contrato de duración determinada: entre el 7 por ciento y el 17 por ciento, trabajadores permanentes: entre el 0,8 por ciento y el 2 por ciento a lo largo del período. A la inactividad: trabajadores con contrato de duración determinada: del 4 por ciento al 7 por ciento, trabajadores permanentes: del 1 por ciento al 2 por ciento.
	2006-2010	García-Pérez y otros, 2014	Trabajadores con contratos de duración determinada *		Aumento de las transiciones al desempleo; mayor frecuencia de los trabajadores con contratos de duración determinada a lo largo de su vida laboral.
	1990-2003	García-Pérez y Muñoz-Bullón, 2011	Trabajadores con contratos de duración determinada **	Un 6,5 por ciento de los trabajadores sin calificación; un 9,7 por ciento de los trabajadores calificados; las transiciones aumentan ligeramente cuando se tiene un contrato de duración determinada.	Al desempleo: hasta el 66 por ciento de los trabajadores no calificados. A otros contratos de duración determinada: hasta el 21 por ciento.
República de Corea	2004-2005	Lee y Yoo, 2008	Trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas	7,9 por ciento	Al desempleo: modalidades de empleo atípicas: 2,4 por ciento , trabajadores permanentes: 1,5 por ciento A la inactividad: modalidades de empleo atípicas: 16,4 por ciento , trabajadores permanentes: 5 por ciento
Suecia	1997-2008	Hveem, 2013	Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal	No se observa un efecto de trampolín: inscribirse en una empresa de trabajo temporal se traduce, en general, en una disminución de las probabilidades de encontrar un trabajo permanente durante los siguientes años, excepto en el caso de los inmigrantes no occidentales; se constataron unos efectos negativos más acusados y más persistentes en el empleo permanente de las mujeres.	

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones	
				Transiciones anuales a empleos permanentes	Transiciones anuales a otras situaciones
Estados Unidos	1993-2001	Andersson y otros, 2007	Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal	Se confirma el efecto de trampolín, que es más apreciable en el caso de los trabajadores con salarios bajos, ya que mejora el acceso a empleos con salarios más altos.	Al trabajo temporal a través de agencia: del 36,9 por ciento al 61,2 por ciento durante un período de tres años, en el caso de los trabajadores para los que una empresa de trabajo temporal es su principal empleador.
	1999-2003	Autor y Houseman, 2010	Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, programa de asistencia social para el empleo de Detroit	No se observa un efecto de trampolín; aumenta la movilidad excesiva en el empleo: en lugar de ayudar a los participantes en su transición a empleos de contratación directa, los puestos de trabajo temporal favorecían inicialmente el acceso a más trabajo en el sector del empleo temporal, lo que los deja al margen del empleo de contratación directa.	
	2000-2001	Cappelli y Keller, 2013***	Trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, subcontratación	Más del 90 por ciento de los establecimientos ha convertido a trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en empleados permanentes. La contratación puede ser una parte muy importante de lo que las empresas de trabajo temporal hacen por sus clientes.	

Nota: * Estudios que abarcan períodos prolongados, en lugar de transiciones por año; ** Transiciones desde el primer contrato de duración determinada; solo trabajadores jóvenes. *** En el análisis no se han tomado en consideración distintas características. Entre los estudios publicados que comprenden períodos anteriores, cabe citar Amuedo-Dorantes (2000) y Güell y Petrongolo (2007) sobre España; Boockmann y Hagen (2008) y Hagen (2002) acerca de Alemania; Berton y otros (2011) sobre Italia; Booth y otros (2002) acerca del Reino Unido; y Hotchkiss (1999) sobre los Estados Unidos.

3.1.2. Diferencias salariales

45. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor está integrado en las normas de la OIT y en la mayoría de las legislaciones nacionales. Con todo, los datos empíricos sugieren que los ingresos efectivos de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas pueden diferir de los que perciben los trabajadores permanentes. En el cuadro 3 se resumen las constataciones empíricas sobre las diferencias salariales (primas o penalizaciones) entre trabajadores permanentes y no permanentes. Puede observarse que los ingresos de los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas varían en función de los sectores económicos, las ocupaciones, el nivel educativo y la duración de la relación laboral en una forma atípica de empleo específica, así como la medida en que esa forma de empleo es consecuencia de una opción voluntaria. Entre los beneficiarios de primas salariales por formas atípicas de empleo puede señalarse a los ingenieros, los técnicos, los enfermeros y los programadores informáticos temporales, así como a los trabajadores jóvenes cedidos por empresas de trabajo temporal en Portugal (véase el cuadro 3).

Cuadro 3. Sinopsis de los datos empíricos sobre las diferencias salariales entre los trabajadores permanentes y los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones
Bangladesh	2010	OIT, 2013b	Empleados ocasionales	Relación salarial: 2/5
UE-15	1987-2009	Boeri, 2011	Trabajadores con contratos temporales	Prima salarial para trabajadores permanentes: del 20 por ciento al 25 por ciento para los hombres; oscila entre el 6,5 por ciento en el Reino Unido y el 44,7 por ciento en Suecia.
Alemania	1999	Hagen, 2002	Trabajadores con contratos de duración determinada	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: 23 por ciento
	2006	Pfeifer, 2012	Trabajadores con contratos de duración determinada	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: 10 por ciento
	1995-2008	Jahn y Pozzoli, 2013	Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: 22 por ciento para los hombres, 14 por ciento para las mujeres. La penalización salarial disminuye al acumular tiempo en un empleo temporal obtenido a través de una agencia.
Francia	1983-2000	Blanchard y Landier, 2002	Trabajadores con contratos de duración determinada	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: 20 por ciento.
India	2004-2005	Shyam Sundar, 2011 *	Trabajadores ocasionales	Los trabajadores permanentes de las zonas urbanas ganan tres veces el salario real de los trabajadores ocasionales.
	2004-2005	Bhandari y Heshmati, 2008	Trabajadores subcontratados	Prima salarial para trabajadores permanentes: un 45,5 por ciento.
Indonesia	2010	OIT, 2011	Trabajadores ocasionales	Relación salarial: en la agricultura: 1/3; en sectores no agrícolas: inferior a 1/2.
Italia	2000-2002	Picchio, 2006	Trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores de ETT	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: un 13 por ciento, que disminuye en cerca de un 2,3 por ciento después de un año.
Israel	1987	Cohen y Habersfeld, 1993	Trabajadores a tiempo parcial en servicios de asistencia temporal	Existen tanto penalizaciones como primas, que dependen de los trabajos y la calificación.

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones
Japón	1980, 2003	Kubo, 2008	Trabajadores a tiempo parcial	Relación salarial: un 76,2 por ciento y un 65,7 por ciento, respectivamente.
	2010	Hamaguchi y Ogino, 2011	Trabajadores no permanentes a tiempo completo	Relación salarial: en comparación con el empleo a tiempo completo: un 64 por ciento; en comparación con el trabajo a tiempo parcial: un 28 por ciento; la disparidad aumenta con la edad.
Kenya	1998-1999; 2005-2006	Wambugu y Kabubo-Mariara, 2012	Trabajadores no permanentes a tiempo parcial	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: un 37 por ciento para los trabajadores estacionales; un 34 por ciento para los trabajadores a tiempo parcial.
República de Corea	2008	Lee y Eun, 2014	Trabajadores ocasionales	Relación salarial: un 64,4 por ciento para los hombres y un 85,2 por ciento para las mujeres.
Portugal	1995-2000	Böheim y Cardoso, 2009	Trabajadores estacionales y a tiempo parcial	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: del 1 por ciento al 9 por ciento en promedio, aunque los trabajadores jóvenes perciben un salario más alto como empleados de ETT que sus pares no empleados por ETT; los trabajadores de mayor edad y en el grupo de edad más productivo ganan menos.
Filipinas	1994-2006	Hasan y Jandoc, 2009	Trabajadores de ETT	Prima salarial para trabajadores permanentes: hasta entre un 45 por ciento y un 51 por ciento, con salarios más elevados en el sector de los servicios.
Suecia	Mediados de la década de 1980, mediados de la década de 1990	Holmlund y Storrie, 2002	Trabajadores temporales y jornaleros	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: un 10 por ciento.
Reino Unido	1991-1997	Booth y otros, 2002	Trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores interinos	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: un 8,9 por ciento en el caso de los hombres y un 6 por ciento en el de las mujeres.
	2000	Forde y Slater, 2005	Trabajadores temporales	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: un 11 por ciento en el caso de los hombres y un 6 por ciento en el de las mujeres.
Estados Unidos	1994	Nollen, 1996 *	Trabajadores de ETT	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: un 34 por ciento.
	1995	Kalleberg y otros, 2000	«Temporales»	Con la excepción de los trabajadores varones subcontratados, es menos probable que tengan un salario bajo los trabajadores permanentes que los trabajadores no permanentes.
	1995	Houseman, 1997	Formas atípicas de empleo	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: «considerable».
	De 1980 a mediados de la década de 1990	Carey y Hazelbaker, 1986	Trabajadores temporales (incluidos los que realizan trabajo a pedido y los trabajadores de ETT)	Los ingenieros y los técnicos a menudo pueden ganar un salario líquido neto superior en empleos temporales que en empleos permanentes.

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones
	Década de 2000	Theodore y Peck, 2013	Trabajadores temporales	Los enfermeros temporales, los programadores informáticos y los trabajadores con salarios elevados declaran percibir primas salariales.
Sudáfrica	2001-2007	Bhorat y otros, 2013	«Sector del trabajo temporal»	Penalización salarial para trabajadores no permanentes: del 17 por ciento al 35 por ciento en comparación con los trabajadores empleados en el sector formal.

Nota: * En el análisis no se han tomado en consideración distintas características como, por ejemplo, las características individuales observables y no observables, el tipo de empresa, el sector o la región.

46. Sin embargo, en la mayoría de los casos, los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas ganan menos por realizar trabajos comparables y las desventajas relacionadas con las formas atípicas de empleo no siempre se compensan con unos ingresos más elevados (véase el cuadro 3). Las penalizaciones salariales de los trabajadores no permanentes representan entre un 30 por ciento y un 60 por ciento del salario de los trabajadores permanentes en los países en desarrollo, y entre un 1 por ciento y un 34 por ciento en los países desarrollados. Esas diferencias son consecuencia de: i) un trato desigual de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas; ii) el hecho de que algunas modalidades de empleo atípicas tengan carácter de prueba; iii) la menor permanencia en los trabajos de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas, debido principalmente a que se trata de un empleo menos estable; y iv) la exclusión de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas de las prestaciones empresariales, como las primas periódicas o el pago de horas extraordinarias (Lee y Yoo, 2008). Esas diferencias salariales pueden generar una mayor inseguridad de los ingresos de esos trabajadores. Además, sus efectos pueden ser a largo plazo si los trabajadores tienen dificultades para efectuar la transición a trabajos permanentes y cuentan con escasas oportunidades para ascender y desarrollar una trayectoria profesional. Aunque las penalizaciones salariales suelen ser de menor cuantía en el caso de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con las que afectan a los trabajadores temporales y a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, también pueden ser considerables (Messenger y Ray, de próxima publicación). En algunas ocasiones, la disparidad salarial puede incrementarse con la edad, como sucede en el caso de los trabajadores japoneses con contratos de duración determinada; o, por el contrario, cabe la posibilidad de que disminuya con el tiempo trabajado en un sector, como se observa entre los trabajadores cedidos por ETT en Alemania, los cuales pueden llegar a acumular capital humano específico de un sector.

3.1.3. Acceso a prestaciones de seguridad social basadas en el empleo

47. Los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas a menudo tienen una insuficiente cobertura de la seguridad social basada en el empleo, bien porque están excluidos expresamente de recibir esa cobertura en la legislación, bien porque la brevedad del tiempo en que desempeñan el puesto, los períodos de cotización cortos o su baja remuneración pueden limitar el acceso a esas prestaciones. Además, incluso cuando los trabajadores contratados en modalidades de empleo atípicas tienen derecho a esas prestaciones, es posible que el grado en que pueden beneficiarse de ellas también sea demasiado bajo (a causa de lo reducido de su remuneración y sus cotizaciones) para proporcionarles una cobertura adecuada, a menos que se disponga de mecanismos que garanticen por lo menos un nivel mínimo de protección. En Italia, el trabajo basado en proyectos o en tareas puede comportar menores cotizaciones a la seguridad social y también una compensación limitada en caso de maternidad o licencia de enfermedad

prolongada, y no da derecho a que los trabajadores perciban prestaciones de desempleo. En la India, donde las principales leyes laborales se aplican a los «establecimientos», y no directamente a los «trabajadores», y sólo están incluidos en ellas los trabajadores permanentes, la mayoría de los trabajadores ocasionales quedan excluidos del ámbito de aplicación de la normativa (Papola, 2013). En la República de Corea, en 2008, el 39 por ciento de los trabajadores no permanentes formaba parte del sistema nacional de pensiones, en comparación con el 77 por ciento de los trabajadores permanentes; el 42 por ciento de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas se beneficiaba del seguro de salud, en comparación con el 78 por ciento de los trabajadores permanentes; y el 39 por ciento de los trabajadores no permanentes contaba con un seguro de desempleo, en comparación con el 66 por ciento de los trabajadores permanentes (Lee y Eun, 2014). En los Estados Unidos, en 2005, alrededor de un 13 por ciento de los trabajadores contingentes contaba con un seguro de salud contratado por el empleador (el 9 por ciento de los trabajadores de ETT y el 19 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial), en comparación con el 72 por ciento de los trabajadores permanentes a tiempo completo; y un 38 por ciento de los trabajadores contingentes tenía acceso a pensiones a cargo del empleador (el 4 por ciento de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y el 23 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial), en comparación con el 76 por ciento de los trabajadores permanentes a tiempo completo (Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos (GAO), 2006). En Sudáfrica, el 48 por ciento de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal del sector formal, en comparación con el 36 por ciento de los restantes trabajadores, señaló que su empleador no contribuía a un fondo de pensiones. Las cifras son del 85 por ciento y del 60 por ciento, respectivamente, en el caso de las contribuciones a un seguro de salud (Bhorat y otros, 2013).

48. En los países en los que la economía informal es importante, el debate sobre la cobertura de la seguridad social brindada a los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas puede contextualizarse aplicándole el prisma de la informalidad, habida cuenta de que cabe medir la propia informalidad en función del acceso o las cotizaciones a la seguridad social. Así, en Colombia, entre los trabajadores con contratos de duración determinada, que representan cerca del 30 por ciento de todos los trabajadores, se registra una tasa de informalidad 10 puntos porcentuales superior a la de los trabajadores con contratos indefinidos; la informalidad se mide utilizando las cotizaciones a un seguro de salud y al régimen de pensiones (Pena, 2013).
49. A menos que se cuente con mecanismos que aseguren una cobertura de la seguridad social para los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas mediante la ampliación de los sistemas de seguridad social contributivos y no contributivos, es más probable que esos trabajadores carezcan de cobertura o que ésta sea insuficiente (OIT, 2014) y, por tanto, que se vean más expuestos a los riesgos sociales que otros trabajadores, incluidos los relacionados con la seguridad de los ingresos y un acceso efectivo a la atención de salud.

3.1.4. Formación

50. La formación en el empleo reviste importancia para perfeccionar las competencias de los trabajadores y mejorar su productividad y la de la empresa. Puede que también redunde en una mejora de la capacidad de los trabajadores para obtener mayores ingresos, impulsar su carrera profesional y pasar al empleo permanente. Los datos y pruebas sobre la equidad en materia de formación corresponden principalmente a países desarrollados. En Alemania y Francia, los trabajadores temporales jóvenes pueden recibir más formación que los empleados permanentes a tiempo completo, pero eso se debe, sobre todo, a que muchos de esos trabajadores temporales son aprendices. En otros casos, el empleo de trabajadores con contratos temporales suele traducirse en una disminución del incentivo y la necesidad de que los empleadores proporcionen formación, en particular si la tasa de conversión de los

contratos de duración determinada en contratos permanentes es baja (Dolado y otros, 2002). Los datos empíricos, resumidos en el cuadro 4, permiten corroborar esa afirmación y muestran que los trabajadores temporales se enfrentan a penalizaciones en materia de oportunidades de formación.

Cuadro 4. Sinopsis de los datos empíricos sobre las diferencias en la formación que reciben los trabajadores permanentes a tiempo completo y los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas

País	Período	Fuente	Grupo de comparación	Constataciones
Chile	2002-2009	Carpio y otros, 2011	Trabajadores temporales	Disminuye en un 3,5 por ciento el acceso a la formación.
Países europeos (Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido).	1997	OCDE, 2002	Trabajadores temporales	Disminuye en un 6 por ciento el acceso a la formación.
	2000	Nienhueser y Matiaske, 2006	Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal	Durante un año, el 85 por ciento de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no recibió ninguna formación, en comparación con el 63 por ciento de los trabajadores permanentes.
OCDE (Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa, República de Corea, Eslovaquia y Suecia)	2012	OCDE, 2014	Trabajadores temporales	En promedio, trabajar con un contrato temporal reduce en un 14 por ciento (un 27 por ciento en Estonia, Francia y Eslovaquia) las probabilidades de recibir formación financiada por el empleador. Las probabilidades aumentan en un 5 por ciento en los Estados Unidos, aunque esta estimación no es significativa desde el punto de vista estadístico.
España	2006	Bentolila y otros, 2011	Trabajadores temporales	El 40 por ciento de los empleados permanentes recibió formación a cargo de sus empresas en 2006, frente a sólo el 23 por ciento de los empleados temporales.
Reino Unido	1991-1997	Booth y otros, 2002	Trabajadores con contratos de duración determinada, estacionales y ocasionales	Hombres: El acceso a la formación disminuye un 12 por ciento en el caso de los trabajadores con contratos de duración determinada y un 20 por ciento si son trabajadores con contratos estacionales o de trabajo ocasional. Mujeres: El acceso a la formación disminuye un 15 por ciento entre las trabajadoras con contratos de duración determinada y un 7 por ciento si son trabajadoras con contratos estacionales o de trabajo ocasional.

3.1.5. Seguridad y salud en el trabajo

51. El acceso a la formación no sólo es importante para el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores y sus posibilidades de obtener ingresos, sino también para prevenir accidentes. Un trabajador temporal que no recibe formación sobre seguridad básica en el lugar de trabajo corre el riesgo de tener un accidente del trabajo con posibles consecuencias graves para el trabajador y para el lugar de trabajo. En general, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, al igual que otros trabajadores con

contratos temporales, conocen menos su entorno de trabajo (Aronsson, 1999) y quizás se sientan demasiado constreñidos por su situación para quejarse de los riesgos laborales o efectuar los cambios necesarios. Tampoco es probable que estén representados en los comités de salud y seguridad (Quinlan y Mayhew, 2000). Aunque se enfrentan, en buena medida, a los mismos riesgos que los otros trabajadores, a causa de las múltiples partes intervinientes y del hecho de que la empresa de trabajo temporal paga su salario, pero es la empresa usuaria la que les da instrucciones, hay más probabilidades de que ocurran accidentes, incluso cuando la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo corresponda a la empresa usuaria.

- 52.** Hay pruebas de que las tasas de accidentes son más elevadas entre los trabajadores temporales y los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. En Francia, una investigación de las condiciones de trabajo llevada a cabo en 1998 por la Dirección de Fomento de la Investigación, los Estudios y las Estadísticas (DARES) puso de relieve que la tasa de accidentes en los que se veían envueltos trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal era del 13,3 por ciento, frente a un promedio del 8,5 por ciento en el país en su conjunto. En España, entre 1988 y 1995, la tasa de accidentes de los trabajadores temporales por cada 1 000 trabajadores fue 2,5 veces superior a la tasa de accidentes de los trabajadores permanentes; y la tasa de accidentes mortales fue 1,8 veces superior. En Bélgica, en 2002, la tasa de accidentes de los trabajadores manuales con contratos permanentes o con contratos de larga duración fue de 62 por cada 1 000 trabajadores, frente a 125 accidentes por cada 1 000 trabajadores entre los trabajadores manuales de ETT (Vega-Ruiz, 2014).
- 53.** Además de las cuestiones de salud física y seguridad, es posible establecer una relación entre las formas atípicas de empleo y los factores psicosociales que generan un aumento de las consecuencias nocivas para la salud. Por ejemplo, tener un trabajo a tiempo parcial o temporal involuntario puede agravar la sensación subjetiva de inseguridad laboral, especialmente cuando las tasas de conversión a un empleo permanente a tiempo completo son bajas (Dolado y otros, 2012). A su vez, la inseguridad laboral puede estar vinculada con una gama de resultados negativos de otra índole que afectan adversamente a la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y mental y la satisfacción con la vida en general (Beard y Edwards 1995; De Witte 1999). En un metanálisis de 68 estudios sobre las consecuencias de la inseguridad laboral para la salud se ha constatado que en 60 de esos estudios (un 88 por ciento) existía un nexo entre la inseguridad laboral y un empeoramiento mensurable de los resultados de seguridad y salud en el trabajo (Bohle y otros, 2001, pág. 39).

3.1.6. Libertad sindical y negociación colectiva

- 54.** Los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas pueden tener dificultades para afiliarse a los sindicatos o para lograr que se los incluya en convenios colectivos. En un número reducido de casos, esas dificultades son consecuencia de exclusiones de índole jurídica que impiden que ciertos grupos de trabajadores se organicen y emprendan negociaciones colectivas, aunque en la mayoría de las ocasiones se trata de dificultades derivadas de la situación de los trabajadores.
- 55.** Las restricciones jurídicas al derecho de libertad sindical y a la negociación colectiva aplicadas a los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas afectan principalmente a aquellos empleados en virtud de modalidades contractuales que vinculan a varias partes. Por ejemplo, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en Filipinas pueden afiliarse al sindicato reconocido del sector, pero no pueden constituir una unidad de negociación colectiva adecuada. En Indonesia, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal no pueden formar parte del sindicato de trabajadores permanentes (Serrano, 2014); en la República de Corea, sólo pueden negociar con la

empresa de trabajo temporal que los ha contratado, que está considerada su único empleador (Rubiano, 2013), mientras que a los trabajadores por cuenta propia no se les permite formar parte del mismo sindicato al que se afilian los empleados, cuestión que también fue examinada por el Comité de Libertad Sindical (CLS)¹⁵. En Lituania, los trabajadores con contratos de duración determinada no pueden participar en las elecciones a los comités de empresa.

- 56.** No obstante, el problema más frecuente al que se enfrentan los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas en lo relativo a los derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva es la incapacidad para ejercer esos derechos en la práctica. Por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) examinó varios casos graves de uso discriminatorio de los contratos de duración determinada tendente a menoscabar la libertad sindical¹⁶; por su parte, el Comité de Libertad Sindical (CLS) señaló que «en ciertas circunstancias la renovación de contratos por tiempo determinado durante varios años podría tener incidencia en los derechos sindicales»¹⁷. La presencia de múltiples proveedores de mano de obra puede causar la fragmentación de la unidad de negociación colectiva, lo que impide que los trabajadores lleguen al nivel fijado en la reglamentación necesario para formar un sindicato o para lograr el reconocimiento de agente de negociación (Hayter y Ebisui, 2013). Por otra parte, si hay varias unidades de negociación colectiva en el seno de una empresa, cabe la posibilidad de que éstas no tengan suficiente capacidad negociadora en las negociaciones colectivas. Los sindicatos afrontan desafíos importantes al intentar organizar a los trabajadores temporales y a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a causa de la debilidad y la brevedad de su vinculación con un lugar de trabajo o empleador determinados. Los trabajadores de ETT a menudo desconocen sus derechos laborales y cabe la posibilidad de que se los induzca a pensar que no tienen derecho a afiliarse a un sindicato de empleados contratados directamente por las empresas (Ruckelshaus y otros, 2014) o también es posible que teman represalias si llegan a sindicarse (Crush y otros, 2001; Hatton, 2014).
- 57.** Los trabajadores de ETT pueden tropezar con dificultades cuando van a la huelga. En 2012, en una causa de un tribunal del trabajo de Sudáfrica se analiza el caso de varios empleados de la mina de Mogalakwena, contratados por intermediarios laborales para trabajar en ella, que habían ido a la huelga y habían organizado piquetes en las instalaciones de la mina. La Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje dictaminó que los empleados que estaban en huelga tenían derecho a organizar piquetes en los locales

¹⁵ República de Corea – Comité de Libertad Sindical (CLS), 368.º informe, caso núm. 2602. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057164 [consultado el 2 de octubre de 2014].

¹⁶ Belarús – Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), observación, Convenio núm. 98, 2011. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2698981,103154,Belarus,2011 [consultado el 2 de octubre de 2014].

¹⁷ Chile – Comité de Libertad Sindical (CLS), 368.º informe, caso núm. 2884. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3128139 [consultado el 2 de octubre de 2014].

de la empresa de trabajo temporal, a 30 km de la mina, pero no en las instalaciones de la mina ¹⁸.

- 58.** Las formas atípicas de empleo también pueden obstaculizar el ejercicio efectivo de los derechos de negociación colectiva de los trabajadores permanentes. Por ejemplo, en un estudio estadounidense se afirma que la subcontratación interna y la dependencia de los trabajadores de ETT habían debilitado a los sindicatos y su capacidad de impugnar las conculcaciones de la legislación laboral (Ruckelshaus y otros, 2014). De forma análoga, se considera que la subcontratación en las minas de Sudáfrica ha influido en la pérdida de afiliados y de fuerza de los sindicatos (Crush y otros, 2001). En un artículo reciente, publicado en *Industrial and Labor Relations Review* y basado en un análisis de 106 conflictos entre los trabajadores y la dirección de diversas empresas en los Estados Unidos, se examina la manera en que el trabajo temporal a través de agencia ha sido utilizado para: obstaculizar las iniciativas de organización en sindicatos, sustituir a los trabajadores favorables a los sindicatos por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (temporeros), utilizar temporeros para interferir en una elección de certificación sindical, debilitar o dismantelar los sindicatos existentes por medio del empleo de trabajadores de ETT para remplazar a trabajadores sindicados, forzar la obtención de concesiones en la mesa de negociación al haber sustituido o amenazar con sustituir a los trabajadores en huelga por otros temporales, e impedir la entrada a los trabajadores sindicados y sustituirlos por trabajadores temporales (Hatton, 2014).
- 59.** En algunos casos, se permite que los trabajadores de ETT entren a formar parte de la unidad de negociación de la empresa principal junto con los trabajadores permanentes, pero sólo con el consentimiento de su empleador. Esta restricción puede hacer que la negociación colectiva resulte difícil, cuando no imposible. Así ocurre en los Estados Unidos, por ejemplo, debido a que la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo mantiene que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores permanentes tienen derecho a organizarse en la misma unidad de negociación (una unidad de negociación con múltiples empleadores), pero para ello es necesario contar con el consentimiento tanto del empleador «usuario» como de la empresa o empresas de trabajo temporal. Esta condición se traduce, casi siempre, en la prohibición de la negociación colectiva, especialmente cuando más de una empresa de trabajo temporal proporciona trabajadores a una empresa usuaria (Hatton, 2014).
- 60.** Por último, cabe señalar que tanto en los países desarrollados como en los que están en desarrollo, es más probable que las mujeres, los trabajadores poco calificados, los migrantes y los jóvenes estén contratados en formas atípicas de empleo. Por la mayor dificultad que tienen los trabajadores que ejercen modalidades de empleo atípicas para afiliarse a los sindicatos, sus tasas de afiliación y negociación colectiva son más bajas. Esto ha provocado que haya menos oportunidades para que esos trabajadores se sirvan de la negociación colectiva como medio para intentar obtener mejores condiciones de trabajo y empleo.

3.2. Consecuencias para las empresas

- 61.** Aunque abunda la bibliografía sobre las consecuencias de las formas atípicas de empleo para los trabajadores, es más limitada la relativa a sus efectos en las empresas y se centra principalmente en los países industrializados. Con todo, sus constataciones ayudan a

¹⁸ No obstante, este dictamen fue declarado nulo por el Tribunal del Trabajo porque, en su opinión, la Comisión no había señalado cuál era el lugar adecuado para organizar los piquetes (Benjamin, 2013).

aclarar las posibles consecuencias para las prácticas relacionadas con la administración y los recursos humanos, así como para la innovación y la productividad.

- 62.** Las formas atípicas de empleo cambian la manera en que las organizaciones gestionan sus recursos humanos. La primera manera en que las formas atípicas de empleo repercuten en las prácticas básicas de gestión de los recursos humanos es la decisión de realizar el trabajo en la empresa con personal permanente o de recurrir a trabajadores con contratos de corta duración, o bien de externalizar el trabajo a otra empresa que se ocupe de la gestión de trabajadores subcontratados. El grado de utilización en una empresa de los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas depende de diversos factores como, por ejemplo, el nivel de burocratización de la organización (Davis-Blake y Uzzi, 1993), la tecnología utilizada en ella, la disponibilidad de intermediarios laborales, como las empresas de trabajo temporal que permiten que las firmas encuentren trabajadores idóneos (Kalleberg, 2000), y el marco reglamentario.
- 63.** La utilización de modalidades de trabajo atípicas ha traspasado la responsabilidad de la formación y el perfeccionamiento profesional de las organizaciones a los propios trabajadores (Barley y Kunda, 2004). En general, cuanto mayor es la proporción de trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas en una organización, menor es la inversión que ésta realizará en la formación de esos trabajadores (Davis-Blake y Uzzi, 1993). Por ese motivo, la función de los servicios de recursos humanos se modifica y pasa de estar centrada en la formación y el perfeccionamiento profesional a especializarse en la identificación del conjunto de competencias que necesitan obtener del mercado y en conseguir esas competencias para la organización de manera eficiente y oportuna. Sin embargo, de ello puede derivarse un deterioro gradual de las competencias específicas de la empresa (Lepak y Snell, 2002). Con todo, en los sectores que dependen de una mano de obra poco calificada, la necesidad de preservar competencias específicas de las empresas puede ser una cuestión que preocupe menos.
- 64.** Es posible que las formas atípicas de empleo trasladen la responsabilidad de planificar la carrera profesional de las organizaciones a las personas. A medida que estas últimas adquieren competencias transferibles, pueden pasar más fácilmente de una organización a otra, lo que afecta a la capacidad de las organizaciones para conservar a sus trabajadores permanentes a tiempo completo. En las organizaciones que cuentan con trabajadores permanentes y no permanentes se observa que cuanto mayor es la presencia de estos últimos, peor es la relación que mantienen los trabajadores permanentes a tiempo completo con la organización (George, 2003), con sus supervisores (Davis-Blake y otros, 2003) y con sus compañeros de trabajo (Chattopadhyay y George, 2001). No obstante, en algunos casos, las formas atípicas de empleo producen el efecto contrario. Así, cuando las organizaciones brindan a sus empleados la oportunidad de cambiar de contratos de empleo a tiempo completo a contratos a tiempo parcial, la presencia de trabajadores con contratos a tiempo parcial de larga duración tiene una consecuencia indirecta positiva para sus compañeros de trabajo con contratos permanentes a tiempo completo (Broschak y Davis-Blake, 2006).
- 65.** Hay pocos estudios en la bibliografía sobre administración en los que se analicen sistemáticamente las consecuencias de las formas atípicas de empleo en la rentabilidad de las empresas, en parte por la dificultad de aislar el efecto de esta práctica de empleo en la rentabilidad empresarial (George y Ng, 2010). No obstante, se dispone de un pequeño número de estudios sobre la repercusión de otros aspectos en los resultados de una empresa. Kleinknecht y otros (2014) han analizado la relación entre el empleo de trabajadores temporales y la innovación en las empresas, constatando que el uso de trabajadores temporales con salarios bajos redundaba negativamente en la innovación (medida atendiendo a si la empresa realizaba actividades de investigación y desarrollo (I+D) y la cuantía que invertía en esas actividades) en sectores empresariales en los que la base de conocimientos es más específica de cada empresa y relativamente estable. En la

India, Pradhan (2006) observó una asociación estadísticamente negativa entre la I+D y el uso del trabajo en régimen de subcontratación. Battisti y Vallanti (2013) constataron en una muestra de empresas manufactureras y de servicios italianas que un mayor número de trabajadores temporales en una empresa reduce la motivación y el nivel de esfuerzo de los trabajadores, calculado según el número de sus ausencias, lo que, según los autores, influía negativamente en la productividad de las empresas. Nielen y Schiersch (2014) estudiaron empresas alemanas del sector manufacturero y observaron que existía una relación en forma de U invertida entre el grado en que las empresas utilizaban trabajadores de ETT y la competitividad de esas empresas, medida por la relación entre el costo de la mano de obra y la productividad laboral. Sin embargo, Nollen y Axel (1996), en un estudio fundamental publicado por la *American Management Association*, explican que los riesgos de contratar a trabajadores mediante modalidades de empleo atípicas (por ejemplo, una disminución de la motivación, la lealtad y el trabajo en equipo) pueden carecer de importancia cuando se trata de trabajos rutinarios, realizados siguiendo el ritmo que determina una máquina y muy estructurados. Además, en el caso de algunas tareas repetitivas y estresantes, tal vez sea más productivo que el trabajo se realice en períodos cortos por trabajadores temporales o con contratos a tiempo parcial (pág. 74). Esos mismos autores también señalan que muchos trabajadores de ETT suelen estar muy motivados para trabajar con ahínco con la esperanza de lograr un puesto permanente.

3.3. Consecuencias para el mercado de trabajo, la desigualdad salarial y la productividad

66. Los efectos microeconómicos de las formas atípicas de empleo en los trabajadores y las empresas, a la postre tienen consecuencias a nivel macroeconómico que pueden influir en la manera en que funciona el mercado de trabajo, la distribución global de los salarios y la productividad sectorial y de la economía en su conjunto. Una cuestión importante relacionada con el mayor uso de las formas atípicas de empleo que preocupa es la posibilidad de que ese aumento pueda intensificar la segmentación del mercado de trabajo. Con la expresión segmentación del mercado de trabajo (también llamada dualidad del mercado de trabajo) se hace referencia a una situación en la que una parte de ese mercado (su periferia menos protegida) se enfrenta a peores condiciones de trabajo y a una mayor inseguridad, y se ponen en peligro las transiciones de un segmento del mercado de trabajo a otro. La segmentación del mercado de trabajo apunta a un reparto desigual de los riesgos, no sólo entre los trabajadores permanentes y no permanentes con respecto al desempleo y la seguridad de los ingresos, sino también entre los trabajadores no permanentes y los empleadores en lo relativo a los ajustes económicos, habida cuenta de que los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas soportan una parte desproporcionada de los efectos de esos ajustes. En una recesión económica, la primera reacción de los empleadores es no prorrogar los contratos temporales y limitar el recurso al trabajo temporal a través de agencia. El sustancial aumento del desempleo en España y el Japón durante la reciente crisis económica se ha debido, en gran medida, a la no renovación de contratos y a la destrucción de empleos con contratos de duración determinada. En España, en el último trimestre de 2008, el 2,5 por ciento de los trabajadores permanentes perdió su empleo, en comparación con el 15 por ciento de los trabajadores con contratos de duración determinada. En el Japón, en el primer trimestre de 2009 el número de trabajadores de ETT registró una disminución del 20 por ciento. En otros países (Irlanda en 2011-2012, Bangladesh en 2010 o la República de Corea a finales de la década de 1990), cuando las empresas volvieron a contratar de nuevo, optaron por sustituir a los empleados con contratos permanentes por trabajadores con contratos temporales de corta duración como medida para mantener la flexibilidad de los costos laborales. A raíz de ese proceder, la inestabilidad tanto del empleo como del desempleo en mercados de trabajo segmentados es elevada (Bentolila y Saint-Paul, 1992; Boeri y Garibaldi, 2007). No obstante, cuanto mayor es la inestabilidad de los mercados de trabajo mayor es la volatilidad de los presupuestos públicos (OCDE, 2014) a causa, al mismo tiempo, de la mayor inestabilidad

que se registra en la nómina de los sueldos y en los ingresos procedentes del impuesto sobre la renta, pero también porque hay más personas que solicitan prestaciones de desempleo o que necesitan asistencia social. El principal desafío que tienen ante sí los encargados de la formulación de políticas es mitigar las consecuencias negativas de la distribución desigual de los riesgos entre los distintos actores del mercado de trabajo, tanto en el nivel microeconómico como en el macroeconómico.

- 67.** La segmentación del mercado de trabajo y el mayor recurso al empleo ocasional también pueden agravar la desigualdad de salarios e ingresos. Las formas atípicas de empleo no solo están vinculadas con salarios más bajos, sino también con el estancamiento y la caída de los salarios (Dey y otros, 2009), lo que contribuye a la polarización salarial. La desigualdad salarial se agrava aún más por el número relativamente menor de oportunidades de formación con que cuentan los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas, lo cual lleva a que se reduzcan todavía más las perspectivas de ascenso profesional y la posibilidad de eliminar la desigualdad salarial. Además, los trabajadores que no son permanentes afrontan más períodos de desempleo y mayores probabilidades de continuar trabajando en modalidades de empleo atípicas, con el consiguiente perjuicio para sus ingresos a lo largo de la vida. Los datos y pruebas disponibles muestran que la utilización generalizada del trabajo temporal ha contribuido a la desigualdad salarial en algunos países industrializados, muy especialmente en el Japón y la República de Corea, así como en algunos países de América Latina. No obstante, la influencia del trabajo temporal en la desigualdad salarial también depende de la existencia de otras instituciones, en particular aquellas encargadas de fijar los salarios (Cazes y De Laiglesia, de próxima publicación; Lee y Eyraud, 2008; Lee y Yoo, 2008).
- 68.** Por otra parte, cabe la posibilidad de que las formas atípicas de empleo afecten negativamente al aumento de la productividad agregada y la productividad sectorial, y también pueden influir en nuestra comprensión de las tendencias de la productividad. Dey y otros (2009) explican que es probable que se hayan sobrevalorado los datos de aumento de la productividad sectorial de los últimos decenios en los Estados Unidos, especialmente en el sector manufacturero, habida cuenta de que el aumento de la subcontratación ha conllevado que el número total de trabajadores en el sector sea mayor de lo que reflejan los datos correspondientes al código específico de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU).
- 69.** Además de esa cuestión técnica, cabe la posibilidad de que el recurso a modalidades de contratación laboral sumamente flexibles y poco costosas ocasione una disminución de los incentivos a la inversión en tecnologías que mejoran la productividad, con consecuencias para el crecimiento económico a largo plazo (Galbraith, 2012). Además, el número limitado de oportunidades de formación brindadas a los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas, tal como se muestra en el cuadro 4, puede agravar más, si cabe, la incidencia del trabajo poco calificado y de baja productividad (Boeri y Garibaldi, 2007). A ello se añade que la amenaza relativamente grave de despido, ligada a las formas atípicas de empleo, puede acarrear consecuencias negativas para el esfuerzo de los trabajadores, ya que es posible que los trabajadores temporales tengan un menor apego a una empresa determinada (Jimeno y Toharia, 1996). En efecto, en un estudio para el que se emplearon datos de panel sectoriales relativos a los Estados miembros de la Unión Europea, se constató que el uso de contratos temporales repercute negativamente en la productividad laboral (Lisi, 2013). En el plano macroeconómico, Dolado y otros (2012) estiman que el 20 por ciento de la desaceleración de la productividad en las empresas manufactureras españolas a lo largo del período comprendido entre 1992 y 2005 se debió al «menor esfuerzo» de los trabajadores temporales.

4. La reglamentación de las formas atípicas de empleo

70. En la presente sección se examina la reglamentación de las formas atípicas de empleo por medio de los instrumentos de la OIT, los instrumentos regionales y la legislación nacional, con objeto de ofrecer un perspectiva general amplia de la protección brindada a los trabajadores. El análisis de la reglamentación nacional también proporciona un panorama general de los límites impuestos al uso de modalidades de trabajo atípicas en distintas partes del mundo. En el apartado 4.3 se examinan algunos cambios recientes en la esfera de las formas atípicas de empleo, lo cual arroja luz sobre las preocupaciones de los encargados de la formulación de políticas y de los legisladores de diferentes partes del mundo, así como las tendencias generales de la reglamentación.

4.1. Normas de la OIT en las que se tratan las formas atípicas de empleo o que guardan relación con éstas

71. Algunos instrumentos de la OIT contienen disposiciones específicas acerca de las distintas formas atípicas de empleo sobre las que versa el presente informe. Además, la mayoría de los instrumentos de la OIT se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su situación profesional, y, por consiguiente, revisten importancia para la reglamentación de diversos aspectos de las formas atípicas de empleo. Habida cuenta de la preocupación por la capacidad de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas para ejercer los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la presente sección también se examinan sucintamente algunos convenios fundamentales específicos.

4.1.1. Normas relativas a formas atípicas de empleo específicas ¹⁹

72. Por conducto del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) ²⁰, y de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), se reglamenta y se proporcionan orientaciones sobre el uso de los contratos de empleo temporal y de duración determinada. En el Convenio núm. 158, por el que se regula la terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador, se contemplan ciertas exclusiones respecto de todas o algunas de sus disposiciones, que pueden atañer a

¹⁹ El texto íntegro de todas las normas de la OIT puede consultarse en el sitio web NORMLEX de la OIT [<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/F?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>].

²⁰ Entró en vigor el 23 de noviembre de 1985 y ha sido ratificado por los 35 Miembros de la OIT siguientes: Antigua y Barbuda, Australia, Bosnia y Herzegovina, Camerún, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Gabón, Lesotho, Letonia, Luxemburgo, Malawi, Marruecos, Montenegro, Namibia, Níger, Papua Nueva Guinea, Portugal, República Centroafricana, República Democrática del Congo, República de Moldova, Santa Lucía, Serbia, Suecia, Turquía, Ucrania, Uganda, República Bolivariana de Venezuela, Yemen y Zambia. El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas («Grupo de Trabajo Cartier») no llegó a ninguna conclusión sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 (véase la *Nota de información sobre el estado de las labores y las decisiones que se han adoptado en materia de revisión de normas*, párrafo 3, (actualizada en junio de 2002) disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_125656.pdf). En abril de 2011, se celebró una Reunión de expertos tripartita para examinar estos dos instrumentos. A falta de consenso tripartito, el resultado de la Reunión fue adoptado por los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores (véase la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166, Ginebra, 18 a 21 de abril de 2011, informe final, TMEE/C.158-R.166/2011/2, párrafo 127, disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/WCMS_165189/lang--es/index.htm).

los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar una determinada tarea, o bien a los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración. Además, en el Convenio se señala que «[s]e deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio».

- 73.** La Recomendación núm. 166 complementa el Convenio núm. 158 y es especialmente pertinente para el objeto del presente informe puesto que en ella se abordan medidas que pueden adoptarse a fin de contar con garantías adecuadas respecto de los contratos de trabajo cuyo objeto sea eludir la protección prevista en el Convenio núm. 158. En la Recomendación se sugiere que se podrían prever medidas para limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada y, salvo en los casos en que la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada, considerar los contratos de duración determinada como *a)* contratos de trabajo de duración indeterminada o cuando se renueven una o varias veces, o *b)* contratos de trabajo de duración indeterminada.
- 74.** En el preámbulo del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)²¹, se hace hincapié en el papel que pueden jugar las agencias de empleo privadas en un mercado de trabajo que funcione correctamente, recordándose, al mismo tiempo, la necesidad de proteger a los trabajadores. En principio, este Convenio es aplicable a todas las agencias de empleo privadas, a todas las categorías de trabajadores (excepto a la gente de mar) y a todas las ramas de actividad económica. Los Estados ratificantes han de adoptar medidas para garantizar que los trabajadores contratados por agencias de empleo privadas no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, y que las agencias traten a los trabajadores sin discriminación alguna. Las agencias de empleo privadas tampoco pueden cobrar a los trabajadores ni directa ni indirectamente ningún tipo de tarifas, salvo con algunas excepciones. Además, los Estados ratificantes deberían velar por que se disponga de un sistema de concesión de licencias o emisión de certificados, o bien de otras formas de control, incluidas las prácticas nacionales, para reglamentar el funcionamiento de las agencias de empleo privadas. A los Estados ratificantes también se les pide que garanticen una protección suficiente y, cuando proceda, determinen y asignen las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas y las empresas usuarias en lo concerniente a: la negociación colectiva, los salarios mínimos, el tiempo de trabajo y demás condiciones laborales, las prestaciones de seguridad social obligatorias, el acceso a la formación, la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales, así como la protección y las prestaciones de maternidad y parentales.
- 75.** La Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), complementa el Convenio núm. 181 al estipularse en ella, entre otras cosas, que los trabajadores contratados por agencias de empleo privadas cuyos servicios se ponen a disposición de las empresas usuarias, deberán tener, cuando sea apropiado, un contrato de trabajo escrito en

²¹ Entró en vigor el 10 de mayo de 2000 y ha sido ratificado por los 28 países siguientes: Albania, Argelia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Eslovaquia, España, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Finlandia, Georgia, Hungría, Israel, Italia, Japón, Lituania, Marruecos, Países Bajos, Panamá, Polonia, Portugal, República Checa, República de Moldova, Serbia, Suriname, Uruguay y Zambia. El Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188, que lo acompaña, se consideran instrumentos actualizados. Véase NORMLEX, Lista de los instrumentos por tema y estatus, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>.

donde se especifiquen sus condiciones de empleo, de las que tendrán conocimiento cuando menos antes del inicio efectivo de su actividad. Por otra parte, las agencias de empleo privadas no deberían poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga.

- 76.** En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), se prevé que los Estados Miembros formulen y apliquen, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores en el marco de una relación de trabajo. Esa política debería incluir las medidas siguientes, entre otras: proporcionar orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes; luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas que ocultan la verdadera situación jurídica de los trabajadores; adoptar normas aplicables 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; y velar por que en esas normas se estipule a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén. Además, las políticas nacionales deberían tener por meta asegurar una protección efectiva de los trabajadores, especialmente los afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluido a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables.
- 77.** En la Recomendación núm. 198 ²² también se estipula que la existencia de una relación de trabajo debe determinarse principalmente con arreglo a los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación por las partes. Asimismo, se sugiere definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo como, por ejemplo, la subordinación o la dependencia, y se señalan indicadores específicos para ello. En el marco de su política nacional, los Estados Miembros deberían promover la función de la negociación colectiva y del diálogo social como medios para encontrar soluciones a cuestiones relativas al alcance de la relación de trabajo en el plano nacional.
- 78.** El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) ²³, tiene por finalidad promover el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, y garantizar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo y seguridad social. El Convenio núm. 175 se aplica a todos los trabajadores a tiempo parcial, definidos éstos como toda persona empleada cuya actividad laboral tenga una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable ²⁴. Con este convenio se pretende garantizar, por distintos medios, la

²² La Recomendación núm. 198, se considera actualizada. Véase NORMLEX, Lista de los instrumentos por tema y estatus, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>.

²³ Entró en vigor el 28 de febrero de 1998 y ha sido ratificado por 14 Estados: Albania, Australia, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, Finlandia, Guyana, Hungría, Italia, Luxemburgo, Mauricio, Países Bajos, Portugal y Suecia. El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182, que lo acompaña, se consideran instrumentos actualizados. Véase NORMLEX, Lista de los instrumentos por tema y estatus, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>.

²⁴ Sin embargo, los Estados ratificantes podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo

igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo en situación comparable²⁵. En primer lugar, a los trabajadores a tiempo parcial se les ha de conceder la misma protección que a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo concerniente al derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho a actuar en calidad de representantes de los trabajadores, así como en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo y a la discriminación en materia de empleo y ocupación. En segundo lugar, se deben adoptar medidas con objeto de velar por que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico²⁶ que, calculado proporcionalmente, sea inferior al salario básico de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en situación comparable. En tercer lugar, los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberían adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, y esas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o a los ingresos. En cuarto lugar, los trabajadores a tiempo parcial también deberán disfrutar de condiciones equivalentes en las esferas de la protección de la maternidad, la terminación de la relación de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los días feriados pagados, y la licencia de enfermedad²⁷.

- 79.** En el Convenio núm. 175 también se hace un llamamiento a la adopción de medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que, como se ha señalado, se garantice la protección necesaria. También se establece el deber de adoptar medidas, en los casos apropiados, para asegurar que el traslado de un empleo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. En la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182), se alienta a los empleadores a que celebren consultas con los representantes de los trabajadores interesados sobre la adopción o la extensión a gran escala del régimen de trabajo a tiempo parcial y sobre las reglas y procedimientos conexos, así como a que informen a los trabajadores a tiempo parcial sobre sus condiciones específicas de empleo. También se aborda en ella la duración y la ordenación de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, las modificaciones de los horarios convenidos, el trabajo en exceso de las horas previstas y las vacaciones, así como el acceso a la formación y la movilidad en el empleo y las perspectivas de carrera.

de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores o a ciertos establecimientos «toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia».

²⁵ La expresión «trabajador a tiempo completo en situación comparable» se refiere a un trabajador a tiempo completo que: i) tenga el mismo tipo de relación laboral; ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate.

²⁶ Con arreglo a la Recomendación núm. 182, los trabajadores a tiempo parcial deberían beneficiarse, de manera equitativa, de las compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

²⁷ En determinadas condiciones, podrán introducirse exclusiones respecto de los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos o cuya duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados. Sin embargo, esos límites mínimos determinados habrán de ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial, y deberían disminuir progresivamente.

4.1.2. Otras normas de especial interés para los trabajadores empleados en formas atípicas de empleo

- 80.** Salvo las normas de la OIT concebidas para sectores profesionales o económicos específicos, en principio, las normas de la OIT se aplican a todos los trabajadores. Si bien, en algunos casos, es posible introducir excepciones respecto de ciertas empresas, sectores u ocupaciones, se alienta a los Estados Miembros a que posteriormente amplíen la protección a los grupos excluidos. Algunas normas de la OIT son especialmente pertinentes para los trabajadores empleados en formas atípicas de empleo. En el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)²⁸, se estipula expresamente que ha de aplicarse a todas las mujeres empleadas, «incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente», lo que supone un reconocimiento de la importante proporción de mujeres ocupadas en formas atípicas de empleo. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)²⁹, se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Atañe a los hombres y las mujeres cuyas responsabilidades familiares limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, y, por consiguiente, es especialmente pertinente para los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas a fin de que puedan ocuparse a la vez de sus responsabilidades laborales y familiares.
- 81.** La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)³⁰, puede ser beneficiosa para los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, especialmente si están excluidos de la cobertura de la seguridad social a causa de los umbrales previstos en la ley. Los pisos de protección social constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional, que deben brindarse, como mínimo, a todos los residentes y los niños, y que aseguran una protección destinada a prevenir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social.
- 82.** Otros convenios de la OIT son pertinentes para las formas atípicas de empleo. Por ejemplo, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), los Estados se comprometen a adoptar políticas destinadas a «fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido». En este sentido, la Comisión de Expertos

²⁸ Entró en vigor el 7 de febrero de 2002 y ha sido ratificado por 29 Estados: Albania, Austria, Azerbaiyán, Belarús, Belice, Benin, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burkina Faso, Cuba, Chipre, Hungría, Italia, Kazajstán, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Mali, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Países Bajos, Portugal, Rumania, Serbia, Eslovaquia, Eslovenia, Suiza y ex República Yugoslava de Macedonia. El Convenio núm. 183 se considera actualizado. Véase NORMLEX, Lista de los instrumentos por tema y estatus, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>.

²⁹ Entró en vigor el 11 de agosto de 1983 y ha sido ratificado por 43 Estados: Albania, Argentina, Australia, Azerbaiyán, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Chile, Croacia, Ecuador, El Salvador, Etiopía, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Islandia, Japón, Kazajstán, República de Corea, Lituania, Mauricio, Montenegro, Países Bajos, Níger, Noruega, Paraguay, Perú, Portugal, Federación de Rusia, San Marino, Serbia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, ex República Yugoslava de Macedonia, Ucrania, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen. El Convenio núm. 156 se considera actualizado. Véase NORMLEX, Lista de los instrumentos por tema y estatus, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>.

³⁰ La Recomendación núm. 202 se considera actualizada. Véase NORMLEX, Lista de los instrumentos por tema y estatus, disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>.

en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) hizo referencia a las «medidas aplicadas en consulta con los interlocutores sociales para reducir la dualidad en el mercado laboral» y «si se han traducido en oportunidades de empleo productivas y duraderas para los trabajadores no regulares»³¹. Además, en el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), se insta a los Estados a que hagan extensivas las funciones de la administración del trabajo a los trabajadores que actualmente no se consideran empleados, cuestión que también fue abordada recientemente por la CEACR³². El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), relativo a la necesidad de mantener un sistema de inspección para los lugares de trabajo, y su Protocolo de 1995, también son pertinentes.

4.1.3. Normas fundamentales del trabajo

- 83.** En la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que tuvo lugar en la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se aprobó una resolución en la que se adoptaron conclusiones en las que se abordaba la forma de asegurar el acceso para todos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo³³. En ese sentido, la CIT señaló que «el aumento de las formas de empleo atípicas, en casos en que la legislación nacional no las regula adecuadamente, plantea cuestiones en cuanto al pleno ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo».
- 84.** La CIT ha adoptado ocho convenios que comprenden cuatro categorías de derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, se subraya que todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado esos convenios, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios. A continuación se presentan sucintamente las disposiciones más pertinentes para las formas atípicas de empleo.
- 85.** En el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), se prevé el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir las organizaciones que estimen oportunas y a afiliarse a ellas sin autorización previa. De conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical, como sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o deje de ser miembro de uno, o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación

³¹ Japón – CEACR, solicitud directa, 2013, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3147206,102729, Japón, 2013 [2 de octubre de 2014].

³² República de Corea – CEACR, observación, 2011, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2700228,103123,Korea,%20Republic%20of, República de Corea, 2011 [2 de octubre 2014].

³³ Resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada el 13 de junio de 2012.

sindical o de su participación en actividades sindicales. En el Convenio núm. 98 también se consagra el derecho a la negociación colectiva.

- 86.** El Comité de Libertad Sindical (CLS) ha aclarado que, de conformidad con los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores — con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía — deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, y que la atribución de ese derecho no debería fundarse, por tanto, «en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe». Por ejemplo, los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, «sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse». Según el CLS, los trabajadores temporales también deberían tener ese derecho. El CLS consideró, asimismo, que «[e]xigir para la constitución de un sindicato que los trabajadores trabajen para un solo empleador viola los principios de la libertad sindical» (OIT, 2006, párrafos 254 a 259 y 271) y abordó la cuestión del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores temporales, respecto de la que señaló que esos trabajadores «deberían poder negociar colectivamente» (OIT, 2006, párrafo 906).
- 87.** La CEACR ha expresado puntos de vista similares y ha afirmado que todos los empleadores y los trabajadores de los sectores público y privado, incluidos, los trabajadores subcontratados, los trabajadores dependientes y los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a la libertad sindical en virtud de lo dispuesto en el Convenio núm. 87 (OIT, 2012, párrafo 53). La CEACR también hizo hincapié en que, en virtud del Convenio núm. 98, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva tiene un alcance general y de él deberían disfrutar todas las organizaciones de trabajadores en el sector público y en el privado (distintas de las organizaciones que representan categorías de trabajadores que puedan quedar al margen del ámbito de aplicación del Convenio)³⁴, incluidas las organizaciones que representan a categorías de trabajadores como, por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores temporales, los trabajadores en régimen de subcontratación o de externalización y los trabajadores a tiempo parcial (OIT, 2012, párrafo 209).
- 88.** Aunque ni en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ni en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), se aborda expresamente la discriminación basada en la relación de trabajo, ambos convenios son pertinentes para los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas, habida cuenta de que, en muchos países, ciertos grupos (en particular las mujeres, pero también los migrantes y las minorías étnicas) siguen representando una proporción excesiva entre las personas que desempeñan modalidades de empleo atípicas. La finalidad del Convenio núm. 100 es eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en materia de remuneración mediante la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor. El concepto de remuneración se define de manera amplia en el marco del Convenio núm. 100. Con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 111, todo Estado Miembro debe formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto³⁵ que tenga por efecto «anular o alterar la

³⁴ A saber, las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado.

³⁵ A los fines del Convenio, se considera discriminación «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social». Los Estados Miembros podrán especificar otros motivos de discriminación previa

igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación». La CEACR ha señalado que los trabajadores no permanentes, tales como los que tienen contratos de duración determinada, los temporales y los cedidos por empresas de trabajo temporal, pueden ser particularmente vulnerables a la discriminación, y también ha abordado la cuestión de la discriminación basada en la situación en el empleo ³⁶.

4.2. Reglamentación regional y nacional de las formas atípicas de empleo

89. Las normas de la OIT han influido en las reglamentaciones regionales y nacionales sobre el trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia, las relaciones laborales ambiguas y encubiertas y el trabajo a tiempo parcial. Con todo, los reglamentos nacionales pueden variar considerablemente, lo que refleja las particularidades de cada país, entre las que se incluyen los distintos sistemas jurídicos y los diferentes grados de desarrollo económico.

4.2.1. Contratos de duración determinada

90. En el plano regional, el instrumento más pormenorizado por el que se reglamentan los contratos de duración determinada es la Directiva 1999/70/CE del Consejo de la Unión Europea, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. La Comunidad del Caribe (CARICOM) también adoptó, en 1995, la Ley Modelo sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, que contiene disposiciones por las que se rige el uso de los contratos de duración determinada.

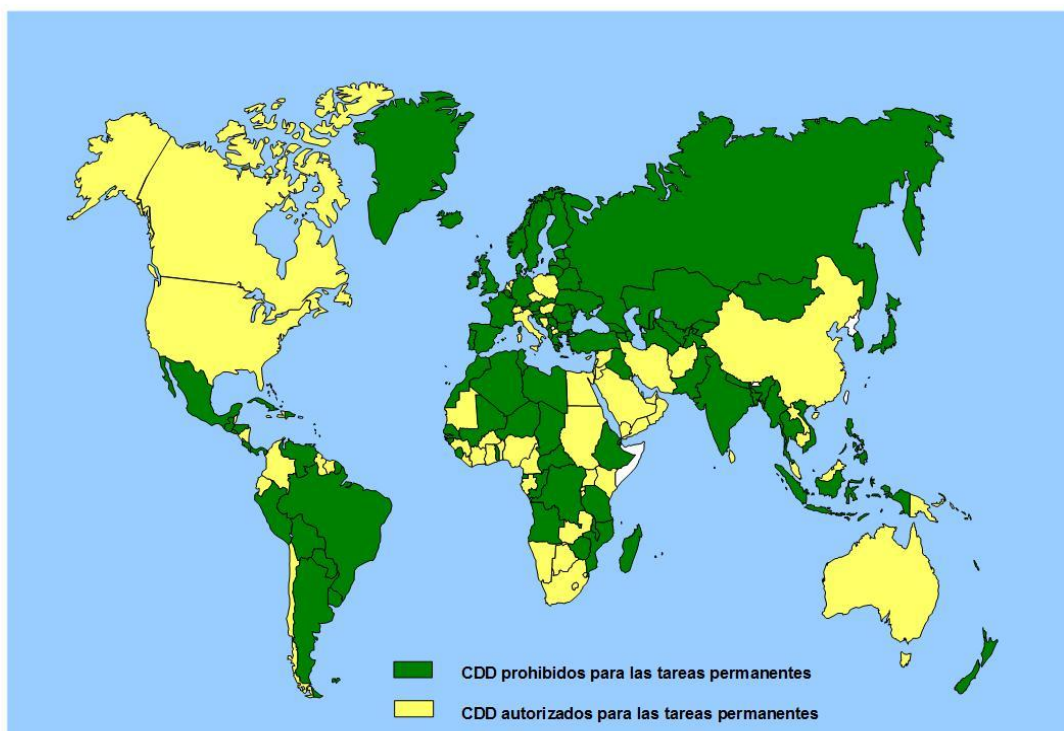
91. En la mayoría de los países, los contratos de duración determinada se rigen por disposiciones jurídicas específicas, pero también pueden estar regulados por acuerdos colectivos a nivel empresarial, sectorial o nacional, como ocurre en los países nórdicos. Un panorama comparativo de las legislaciones laborales nacionales muestra que muchos países han adoptado distintos enfoques para impedir una utilización abusiva de los contratos de duración determinada. Esas disposiciones presentan las tres dimensiones principales siguientes: 1) la prohibición de utilizar contratos de duración determinada para tareas permanentes; 2) la limitación del número de contratos de duración determinada sucesivos; y 3) la limitación de la duración acumulada de los contratos de duración determinada. La CEACR ha confirmado que una sanción relativamente común por infringir los requisitos jurídicos es la conversión del contrato de duración determinada en un contrato indefinido.

92. En el gráfico 14 figura un mapa de la prohibición por ley del uso de los contratos de duración determinada para la realización de tareas permanentes. En más de la mitad de los 187 países sobre los que se dispone de información se estipula por ley que el uso de los contratos de duración determinada estará limitado a tareas de índole temporal, y se prohíbe utilizar esos contratos para trabajos que objetivamente puedan considerarse de carácter permanente. En el cuadro 5 se proporciona una lista de los países que imponen límites al número de renovaciones permitidas.

consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y con otros organismos apropiados.

³⁶ República de Corea – CEACR, observación, 2013. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3150326 [consultado el 2 de octubre de 2014].

Gráfico 14. Prohibición por ley del uso de contratos de duración determinada para la realización de tareas permanentes



Cuadro 5. Número de contratos de duración determinada sucesivos permitido por la ley

Número de contratos de duración determinada sucesivos permitido por la ley	Países
1 contrato de duración determinada	Bulgaria
2 contratos de duración determinada	Brasil, Camerún, Chile, China, Comoras, República Democrática del Congo, Estonia, Francia, Gabón, Indonesia, Madagascar, Níger, Senegal, Arabia Saudita, España, República Bolivariana de Venezuela y Viet Nam
3 contratos de duración determinada	República Checa, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos y Rumania
4 contratos de duración determinada	Bélgica, Alemania, Portugal y Eslovaquia

Fuente: Muller, de próxima publicación.

93. La disposición que se emplea con mayor frecuencia para regular los contratos de duración determinada es una limitación de su duración acumulada. En un análisis comparativo se observa que alrededor de la mitad de los 193 países sobre los que se dispone de información impone un límite a la duración acumulada de los contratos de entre dos y cinco años (véase el cuadro 6).

Cuadro 6. Duración legal máxima de los contratos de duración determinada, comprendidas las renovaciones

Duración legal máxima de los contratos de duración determinada, comprendidas las renovaciones	Países
Un año o inferior	Chile, Guinea-Bissau, Pakistán *, Panamá, Serbia, Sierra Leone, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe *
Dos años	Estado Plurinacional de Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burkina Faso *, Camboya, República Centroafricana, República del Congo, Djibouti, Côte d'Ivoire, Ecuador, Guinea Ecuatorial, Francia *, Alemania, Guinea, Islandia, República de Corea, Líbano *, Luxemburgo, Madagascar, Maldivas, Mauritania, Montenegro * Marruecos*, Países Bajos **, Palau, territorio palestino ocupado, Senegal, Eslovaquia, Eslovenia **, España, Suecia, Tailandia y República Bolivariana de Venezuela
Tres años	Argelia, Angola, Bélgica *, Bulgaria, Colombia*, Comoras, Croacia, Cuba, Grecia, Indonesia, Italia, Letonia, Liberia *, Myanmar, Panamá *, Portugal, Santo Tomé y Príncipe, Arabia Saudita * y Timor-Leste
Cuatro años	Benín, Camerún, Chad, República Democrática del Congo, Gabón, Georgia, Alemania, Irlanda *, Libia, Malta, Níger, Noruega, Sudán, Togo, Túnez, Emiratos Árabes Unidos * y Reino Unido *
Cinco años	Argentina, Armenia, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús *, Cabo Verde, Costa Rica *, Finlandia, Honduras, Hungría, Japón, Jordania *, Kuwait, Kirguistán, Lituania, ex República Yugoslava de Macedonia, República de Moldova, Mongolia *, Paraguay, Perú, Qatar, Rumania, Federación de Rusia *, Senegal *, Siria, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán
Seis años	Malí, Mozambique, Portugal y Viet Nam
Diez años	China, Estonia y Suiza *; República Checa (9 años)
No se ha establecido una duración legal máxima para los contratos de duración determinada.	Afganistán, Albania, Antigua y Barbuda, Australia, Austria, Bahamas, Bangladesh, Barbados, Belice, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Canadá, Chipre, Dinamarca, Dominica, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Eritrea, Etiopía, Fiji, Gambia, Ghana, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Hong Kong (China), India, República Islámica de Irán, Iraq, Israel *, Jamaica, Kazajistán, Kenya, República Democrática Popular Lao, Lesotho *, Malawi, Malasia, Islas Marshall, Mauricio, México, Namibia, Nepal, Nueva Zelanda, Nicaragua, Nigeria, Omán, Papua Nueva Guinea, Filipinas, Polonia, Rwanda, Samoa, Seychelles, Singapur, Islas Solomón, Sudáfrica **, Sri Lanka, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Sri Lanka, Suriname, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Tailandia, Tonga, Trinidad y Tobago, Turquía, Uganda, Ucrania, Estados Unidos, Uruguay, Vanuatu, Yemen y Zambia

Nota: * En Muller, de próxima publicación, figuran comentarios y supuestos específicos. ** Véase el apartado 4.3.

Fuente: Muller, de próxima publicación.

4.2.2. Trabajo temporal a través de agencia

94. La finalidad del marco jurídico por el que se rige el trabajo temporal a través de agencia es impedir abusos en la utilización de esa modalidad de trabajo y, en algunos casos, establecer el principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores de la empresa usuaria en situación comparable. En la mayoría de los países, incluidos varios que no han ratificado el Convenio núm. 181, la agencia debe contar con una autorización o una licencia de las autoridades públicas, o figurar en un registro mantenido por éstas, y presentar informes periódicamente a esas

autoridades ³⁷. No obstante, en algunas jurisdicciones, no existe la obligación específica de que las empresas de trabajo temporal deban registrarse (por ejemplo, en Dinamarca, Finlandia, Nueva Zelandia, Reino Unido y Suriname), mientras que en los Estados federales, el sistema de registro o autorización a veces está reglamentado por cada uno de los estados que los conforman (por ejemplo, en Australia, Canadá y Estados Unidos).

95. A veces, sólo se permite la utilización del trabajo temporal a través de agencia si hay un motivo objetivo para hacerlo. En algunos países, ese motivo ha de ser de índole temporal, como la necesidad de sustituir a un trabajador ausente o de realizar una actividad que normalmente no se lleva a cabo en la empresa. Con todo, la inmensa mayoría de los países no impone ese requisito (véase el cuadro 7).

Cuadro 7. Motivo objetivo o de índole temporal aducido para la utilización del trabajo temporal a través de agencia

Tipo de motivo	Países
Motivo de índole temporal	Argentina, Bélgica, Brasil, Chile, China*, Colombia, Estonia, Finlandia, Luxemburgo, Marruecos, Noruega *, Perú, Polonia, Portugal y Sudáfrica *
Motivo objetivo	Austria, Eslovaquia y España *
Sin limitaciones	Alemania, Australia, Canadá, Dinamarca, Ghana, Grecia, Hungría, Islandia, Indonesia, Irlanda, Israel, Italia, Letonia, Malasia, Namibia, Países Bajos, Nueva Zelandia, Federación de Rusia, Singapur, Eslovenia, Suecia, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos, Uruguay y Zimbabwe

Nota: * Hay algunas excepciones para situaciones especiales; véase también el apartado 4.3.

96. Con respecto a la relación entre la agencia y el trabajador, ésta puede ser de duración indefinida pero, en la mayoría de los casos, es de duración determinada. En algunas jurisdicciones se prevé explícitamente que esa relación sea temporal (por ejemplo, en Bélgica, China y Francia), mientras que, en muchos otros casos, se permiten tanto los contratos permanentes como los de duración determinada (por ejemplo, en Alemania, Croacia, Eslovenia, Hungría, Italia, Panamá y Portugal), si bien suelen predominar las modalidades contractuales de duración determinada. En algunos países, la relación entre la agencia y el trabajador también puede ser de trabajo por cuenta propia (por ejemplo, en Estonia y en el Reino Unido).

97. En varias jurisdicciones se aplican límites respecto del número de cesiones temporales, su prórroga o su suspensión (véase el cuadro 8). En algunos casos, esos límites se fijan expresamente para el trabajo temporal a través de agencia, mientras que en otros se aplica la reglamentación general por la que se rigen los contratos de duración determinada en lo tocante al número de cesiones temporales o a la relación entre la agencia y el trabajador. En algunos países, la duración máxima es variable y depende de la tarea que se haya de realizar o el motivo de la cesión temporal (por ejemplo, en Bélgica, Portugal y República de Corea).

Cuadro 8. Limitación del número o de la renovación de cesiones temporales o de su duración máxima

Tipo de limitaciones	Países
Limitación del número de cesiones temporales o de renovaciones.	Suiza
Se estipula una duración máxima	Bélgica (variable: de 3 a 18), Brasil (3), Colombia (12), Chile (variable: de

³⁷ En OIT (2007) figura información sobre los requisitos específicos.

Tipo de limitaciones	Países
de la cesión temporal (también acumulada): (número de meses).	3 a 6), Grecia (36), Hungría (60), Israel (de 9 a 15), Italia (36)**, Noruega (48)*, Panamá (12)*, Polonia (variable: de 18 a 36), Portugal (variable: de 6 a 24), República Checa (12), República de Corea (variable: de 3 a 24), Rumania (36).
A la vez i) un límite del número de cesiones temporales y ii) una duración máxima: (número de renovaciones/número de meses).	Estonia (2/120), Luxemburgo (2/12)
No existen limitaciones.	Alemania *, Argentina *, Australia, Canadá, China*, Dinamarca, Eslovaquia*, Eslovenia *, España *, Estados Unidos, Federación de Rusia *, Finlandia *, India, Indonesia, Irlanda *, Islandia, Letonia *, México, Nueva Zelandia *, Sudáfrica, Suecia * y Reino Unido.

Nota: * Países en los que el contrato de duración determinada entre un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal y la empresa de trabajo temporal está sujeto, parcial o totalmente, a los límites aplicables al empleo de duración determinada directo entre un trabajador y una empresa. ** El límite de 36 meses en vigor en Italia se aplica a la duración de una única cesión temporal; es discutible si una serie de asignaciones estaría sujeta a ese límite de 36 meses.

- 98.** Con arreglo a la Recomendación núm. 188, las agencias de empleo privadas no deberían poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de que ésta pueda reemplazar a sus trabajadores en huelga. De conformidad con lo dispuesto en la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, se permite a los Estados miembros de la Unión Europea que restrinjan el uso del trabajo temporal a través de agencia durante una huelga. Esa restricción está en vigor en un gran número de países, bien por conducto de medidas con fuerza de ley (por ejemplo, en la Argentina, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Chile, Croacia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Israel, Lituania, Marruecos, Namibia, Nueva Zelandia, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido y Rumania) o bien mediante la negociación colectiva (por ejemplo, en Dinamarca, Noruega y Suecia) o códigos de conducta (Finlandia). También conviene señalar que en el Código de conducta de la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (Ciett) figura una disposición de parecido tenor. En cambio, en algunas otras jurisdicciones no se prevé esa limitación, por ejemplo, en Alemania, los Estados Unidos, Irlanda y Letonia.
- 99.** Varios países, incluidos algunos que no han ratificado el Convenio núm. 181, limitan o prohíben el trabajo temporal a través de agencia en sectores específicos (por ejemplo, Alemania, Argentina, España, Japón y República de Corea)³⁸, en ciertas actividades en el seno de la empresa como, por ejemplo, las actividades básicas o de gestión (por ejemplo, Chile, India, Indonesia y México) o cuando se trate de un trabajo peligroso (por ejemplo, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Lituania, Polonia y Portugal). Algunos países disponen de reglamentaciones que impiden que las empresas usuarias utilicen el trabajo temporal a través de agencia poco tiempo después de haber efectuado despidos por motivos económicos o despidos colectivos (por ejemplo, Croacia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Lituania y Portugal).
- 100.** En varias jurisdicciones se contempla el principio de igualdad de trato respecto de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores en situación comparable de las empresas usuarias en lo concerniente a las condiciones de empleo (véase el cuadro 9). En el caso de los Estados miembros de la Unión Europea, el respeto del principio de igualdad de trato en lo tocante a las condiciones de trabajo básicas es una

³⁸ Una limitación habitual consiste en restringir o prohibir la utilización de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el sector de la construcción.

obligación que emana de la Directiva 2008/104/CE, sujeto a varias excepciones ³⁹. El principio de igualdad de trato también se aplica en otras jurisdicciones, como Colombia, México y el Uruguay. El alcance del principio de igualdad de trato varía considerablemente; en algunos países, se limita a la remuneración, mientras que, en otros, comprende todas las condiciones de empleo básicas. Algunos países permiten excepciones a ese principio por medio de convenios de negociación colectiva.

Cuadro 9. Principio de igualdad de trato

Tipo de limitaciones	Países
Condiciones de empleo básicas	Alemania *, Austria *, Bélgica, Colombia, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia*, España, Estonia, Francia, Finlandia, Grecia, Hungría (puede aplicarse un período de carencia de 6 meses respecto de la remuneración), India, Irlanda, Islandia, Israel *, Italia, Letonia, Luxemburgo, México, Namibia, Noruega, Países Bajos*, Polonia, Portugal (un período de carencia de dos meses para disfrutar de plena igualdad en materia de remuneración), Reino Unido (un período de carencia de tres meses), República Checa, República de Corea **, Suecia* y Uruguay.
Parcial	Argentina (remuneración), Brasil (remuneración), China (remuneración), Etiopía, Perú (las excepciones son posibles), Rumania (las excepciones son posibles) y Suiza.
No se observa el principio de igualdad de trato.	Australia, Canadá, Chile, Estados Unidos, Federación de Rusia, Japón **, Nueva Zelanda, Panamá, Singapur y Sudáfrica**.

Nota: * Los convenios de negociación colectiva pueden contener excepciones considerables al principio de igualdad de trato.
 ** Véase el apartado 4.3.

4.2.3. Relaciones de trabajo ambiguas

101. En muchas jurisdicciones se han establecido recursos legales para tratar de resolver la cuestión del empleo por cuenta propia clasificado incorrectamente. Una medida habitual es la introducción de una regla de la «primacía de los hechos», con arreglo a la cual la determinación de la existencia de una relación de trabajo debería guiarse por los hechos relacionados con la realización efectiva del trabajo, y no por la forma en que las partes describen la relación. El principio de «primacía de los hechos» se contempla en los sistemas jurídicos de inspiración romanista y en los sistemas de derecho anglosajón (*common law*), y se enuncia de manera expresa en la legislación de algunos países, (por ejemplo, en la Argentina, México, Panamá y Polonia) y a veces, incluso, en la propia Constitución (así ocurre en Colombia y en la República Bolivariana de Venezuela). En algunos países, también es un principio general del derecho de los contratos (por ejemplo, en Bulgaria e Italia) o se afirma en resoluciones judiciales de los tribunales.

102. De hecho, a pesar de la tradicional resistencia de los sistemas de derecho anglosajón a interferir en la intención contractual de las partes, el principio de «primacía de los hechos» está presente en las decisiones motivadas de los tribunales (por ejemplo, en Irlanda, el Reino Unido y Sudáfrica) o se aplica por conducto de medidas con fuerza de ley en

³⁹ Por ejemplo, los Estados miembros de la Unión Europea pueden aplicar excepciones respecto de los trabajadores contratados a través de ETT con un contrato permanente, siempre y cuando se les pague entre una cesión temporal y la siguiente o, cuando la excepción se establezca en virtud de acuerdos colectivos, a condición de que se garantice la protección general de los trabajadores.

distintas jurisdicciones de derecho anglosajón⁴⁰. Un ejemplo interesante a este respecto es la Ley de relaciones laborales justas de Australia, de 2009, en la que se prohíbe describir de forma engañosa una relación de trabajo como si se tratara de una modalidad de contratación independiente, despedir o amenazar con despedir a un empleado para emplearlo luego como contratista independiente, o hacer a sabiendas una afirmación falsa con objeto de influir en un empleado o persuadirlo de que se convierta en un contratista independiente. En esa ley se estipulan sanciones en caso de vulneración de las disposiciones pertinentes.

- 103.** Otro enfoque comúnmente utilizado para luchar contra las clasificaciones erróneas es, en palabras de la Recomendación núm. 198, «consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios». Este tipo de disposición está presente en varios ordenamientos jurídicos de distintas partes del mundo y puede consistir en una presunción general de que las relaciones de trabajo son relaciones de empleo (por ejemplo, en Colombia, Países Bajos, Panamá, República Bolivariana de Venezuela y República Dominicana). Otra posibilidad consiste en especificar en la legislación algunos indicios que pueden dar lugar a una presunción o una reclasificación respecto de una relación de empleo (por ejemplo, en Italia, Malta, Namibia, Portugal, Sudáfrica y República Unida de Tanzania). Otro enfoque posible es prever que la reglamentación sobre el empleo se aplique también a los trabajadores que no tienen contrato de empleo (por ejemplo, en Israel).
- 104.** Para tratar de clarificar la legislación, varios países europeos han reglamentado expresamente el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente o el trabajo parasubordinado, haciendo extensiva a los trabajadores en cuestión una parte de la protección laboral. No obstante, el nivel de protección e, incluso, la definición de trabajo por cuenta propia económicamente dependiente varían en gran medida, debido a que en algunas jurisdicciones se presta especial atención a la dependencia económica (por ejemplo, en Alemania, Austria, Canadá y España) y, en otras, a la coordinación estricta del trabajador con la organización empresarial principal (Italia y Reino Unido). En Alemania, las *arbeitnehmerähnliche Personen* (personas asimilables a empleados) gozan de parte de la protección jurídica que normalmente se proporciona a los empleados, como es el acceso a los tribunales del trabajo, las vacaciones anuales, la negociación colectiva y la protección contra la discriminación, pero quedan excluidas de la protección contra el despido injustificado. En España, para la definición de un trabajador por cuenta propia económicamente dependiente se aplican criterios de dependencia económica como, por ejemplo, la realización de una actividad profesional o económica directa o predominantemente para un empleador principal y la dependencia de ese empleador principal para la obtención de, como mínimo, un 75 por ciento de sus ingresos derivados de los servicios profesionales que presta el trabajador. A los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes se les dispensa cierta protección jurídica, incluidos un período mínimo de vacaciones anuales remuneradas, el derecho a prestaciones en caso de terminación injustificada del empleo, el derecho a interrumpir la actividad laboral por motivos familiares o de salud, y el derecho a la negociación colectiva. En Italia, los *lavoratori parasubordinati* son trabajadores por cuenta propia que colaboran con un empleador principal en el marco de una relación coordinada y continua, aun cuando ésta no sea de naturaleza subordinada. Desde mediados de la década de 1970, los trabajadores parasubordinados han adquirido un grado de protección jurídica cada vez mayor, que comprende el acceso a los tribunales del trabajo, derechos de seguridad social limitados, cobertura de la seguridad y salud en el trabajo, protección limitada en caso de maternidad o

⁴⁰ En Italia y en Bélgica, a pesar de ser jurisdicciones con un sistema de inspiración romanista, la intención contractual de las partes desempeña una función importante en la clasificación de la relación de trabajo.

enfermedad, el derecho a la negociación colectiva y ciertos derechos relativos a la terminación anticipada de los contratos.

4.2.4. Trabajo a tiempo parcial

- 105.** La prohibición de discriminar a los trabajadores a tiempo parcial es una disposición fundamental de la Directiva 97/81/CE del Consejo de la Unión Europea, de 15 de diciembre de 1997, sobre el trabajo a tiempo parcial. Inspirada en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), con esa directiva se pretende mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial y facilitar su ejercicio de forma voluntaria. Por ello, en la legislación laboral de los Estados miembros de la Unión Europea se prohíbe la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial; esta prohibición también existe en la legislación de otros países, como Côte d'Ivoire, Federación de Rusia, Mozambique, República de Corea o Turquía. En ciertos casos, están expresamente prohibidas tanto la discriminación directa como la indirecta de los trabajadores a tiempo parcial (por ejemplo, en Bulgaria y en Suecia).
- 106.** En los reglamentos sobre el trabajo a tiempo parcial (prevención de un trato menos favorable) del Reino Unido, de 2000, se señala que el principio de *pro rata temporis* conlleva que cuando un trabajador a tiempo completo en situación comparable recibe o tiene derecho a recibir una remuneración o cualquier otra prestación, un trabajador a tiempo parcial habrá de recibir o tendrá derecho a recibir como mínimo la proporción de esa remuneración o de otras prestaciones calculada en función del número de horas semanales que ha trabajado en comparación con las horas trabajadas por un trabajador a tiempo completo en situación comparable. También se aplica este principio en otros países, como Cabo Verde, Federación de Rusia, Francia, Malta, República de Corea, República Islámica del Irán y Senegal.
- 107.** Con todo, la aplicación de ese principio a ciertos derechos de los empleados a recibir prestaciones, como las vacaciones anuales, no es uniforme. En la legislación pertinente del Brasil se especifica el número de días de vacaciones a los que tienen derecho los empleados a tiempo parcial según el número de horas semanales que trabajan. De manera análoga, en Mauricio se ha adoptado una fórmula para calcular el tiempo de vacaciones anuales al que tienen derecho los trabajadores a tiempo parcial. En el Japón, los empleados a tiempo parcial que trabajan un mínimo de 30 horas semanales tienen derecho a la misma cantidad de vacaciones anuales que los trabajadores a tiempo completo, y en la legislación se especifica el número de días de vacaciones de quienes trabajan menos de 30 horas semanales. En la Federación de Rusia, los trabajadores a tiempo parcial disfrutan de unas vacaciones anuales de la misma duración que los trabajadores a tiempo completo. En Francia, se aplican las mismas reglas para calcular las vacaciones remuneradas de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores a tiempo completo.
- 108.** En algunos casos, la protección no se hace extensiva a los trabajadores a tiempo parcial cuyas horas de trabajo o cuyos ingresos son inferiores a ciertos límites mínimos establecidos. En Irlanda, el principio de no discriminación respecto del régimen de pensiones no se aplica a los trabajadores a tiempo parcial cuyas horas normales de trabajo representen menos del 20 por ciento de las horas normales de trabajo de un empleado a tiempo completo en situación comparable. En Sudáfrica, los empleados que trabajan menos de 24 horas al mes para un mismo empleador no están cubiertos por la mayoría de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo de la Ley sobre las Condiciones Básicas de Empleo, de 1997.
- 109.** Cabe la posibilidad de que en la legislación nacional también se establezca un número mínimo o máximo de horas de trabajo para los empleados a tiempo parcial. En Argelia, las horas de trabajo en el empleo a tiempo parcial nunca pueden ser inferiores a la mitad del

tiempo de trabajo establecido por la ley. En Dinamarca, en la Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial se autoriza que en los acuerdos colectivos se estipule que el trabajo a tiempo parcial consiste, como mínimo, en 15 horas semanales. En Francia, en una ley reciente se prevé, en principio, un mínimo de 24 horas semanales para los trabajadores a tiempo parcial. En cambio, en Côte d'Ivoire, el trabajo a tiempo parcial no puede exceder de 30 horas semanales o 120 horas mensuales.

110. También se vela por la protección de los trabajadores a tiempo parcial con medidas relacionadas con la celebración del contrato de empleo. El requisito de contar con un contrato escrito figura en muchas legislaciones nacionales y puede ir acompañado de la obligación de incluir cierta información específica. En Rumania, en todos los contratos a tiempo parcial se debe indicar el número de horas de trabajo y su distribución, además de los casos en los que podrá modificarse el horario de trabajo. Si no se satisfacen esos requisitos, se considera que se trata de un contrato a tiempo completo. En Francia y en Portugal existen disposiciones análogas.
111. La realización de horas extraordinarias también puede ser objeto de normas específicas. En el Brasil está prohibido que los trabajadores a tiempo parcial hagan horas extraordinarias. En la Argentina, sólo se permite en caso de un peligro grave o de un riesgo inminente para las personas o los bienes de la empresa. En la República de Corea, se precisa el acuerdo del trabajador a tiempo parcial y el número de horas adicionales no puede exceder de 12 por semana. En la legislación laboral de varios países, incluidos Côte d'Ivoire, Irlanda, Malasia y Singapur, no se exige que los empleados a tiempo parcial reciban una prima por las horas adicionales cuando no se superan las horas normales de los trabajadores a tiempo completo.
112. En algunas jurisdicciones se pretende facilitar el paso del empleo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial y viceversa. En Rumania, los empleadores han de tener en cuenta, en la medida de lo posible, las peticiones de sus empleados para que se los traslade de un empleo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o para que se amplíe su horario de trabajo. En Bulgaria y Portugal existen disposiciones similares. En los Países Bajos, en la Ley de Ajuste de las Horas de Trabajo se estipula que, en las empresas con un mínimo de diez empleados, el empleador estará obligado a acceder a la petición de un empleado que desee modificar sus horas de trabajo, a menos que motivos de fuerza mayor de la empresa o del servicio prestado lo desaconsejen. En virtud de disposiciones específicas, existe el derecho a pasar a un contrato a tiempo parcial en Alemania, Angola, Armenia y Federación de Rusia.

4.3. Respuestas normativas a las formas atípicas de empleo

113. Los gobiernos y los interlocutores sociales han abordado las formas atípicas de empleo por medio de la introducción de reformas legislativas o la concertación de acuerdos colectivos. En algunos países, los tribunales también han influido en la orientación de las políticas. En la presente sección se destacan algunas reformas recientes de importancia relacionadas con las formas atípicas de empleo, así como la orientación regional general de las reformas.

4.3.1. Reformas legislativas

114. En Europa, el aumento de las formas atípicas de empleo a lo largo de las últimas décadas ha despertado inquietud por la intensificación de la segmentación del mercado de trabajo. Los encargados de la formulación de políticas y las instituciones, incluida la Comisión Europea (Comisión Europea, 2006 y 2013), comenzaron a abogar por la adopción de reformas que redujeran la brecha normativa que existía entre los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo y los trabajadores permanentes a tiempo completo. Fruto de ello

fueron los esfuerzos realizados para lograr que aumentara la protección de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes. Sin embargo, en muchos países continuaron liberalizándose las disposiciones por la que se regían los contratos de duración determinada y el trabajo temporal a través de agencia, en parte como respuesta a la preocupación, cada vez mayor, por el aumento del desempleo causado por la crisis económica.

- 115.** En muchos países, las reformas conllevaron la eliminación de las restricciones aplicadas respecto de los motivos por los que se utilizan trabajadores temporales. Así ocurrió en Italia, en 2014, en lo tocante a la utilización de contratos de duración determinada y al trabajo temporal a través de agencia; en Grecia, en 2014, con respecto al trabajo temporal a través de agencia; en Alemania y España en lo referente a los contratos de duración determinada; y en Rumania, en 2011, en lo concerniente al trabajo temporal a través de agencia. En Rumania, además, se amplió la vigencia máxima de los contratos de duración determinada, que pasó de 24 a 36 meses, con la posibilidad de prorrogarlos dos veces por períodos de 12 meses. En Croacia, en 2014, se aumentó la duración máxima de la cesión de un trabajador de ETT a una empresa usuaria, que pasó de dos a tres años. En 2013, en la República Checa, se amplió de dos a tres años la vigencia máxima de los contratos de duración determinada, que pueden prorrogarse dos veces por un período máximo de nueve años. Estas disposiciones no se aplican al trabajo temporal a través de agencia.
- 116.** No obstante, hay unas pocas excepciones a ese patrón. En 2013, Eslovenia redujo a dos años la duración máxima de una colocación de duración determinada e introdujo el pago de indemnizaciones por cesantía a los trabajadores con contratos de duración determinada. También se fijó un cupo máximo de un 25 por ciento de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en una misma empresa usuaria. En los Países Bajos, el período máximo de contratos de duración determinada sucesivos se redujo de tres a dos años (con efecto a partir de julio de 2015); si bien es posible establecer algunas excepciones por medio de la negociación colectiva (por ejemplo, en el caso del trabajo temporal a través de agencia), su alcance ha disminuido. En Noruega, de conformidad con una ley de 2013, se permite que los sindicatos presenten demandas judiciales por la utilización ilícita del trabajo temporal a través de agencia. Además, se introdujo la responsabilidad mancomunada y solidaria entre la agencia y la empresa usuaria respecto del derecho de los trabajadores cedidos por ETT a la igualdad de trato.
- 117.** Varios países europeos fortalecieron las salvaguardias concebidas para luchar contra el empleo encubierto e intensificaron la protección de las categorías de trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes, de nueva creación, tal como se explica en la sección 4. Así, en Italia, los «trabajadores parasubordinados con contratos basados en proyectos» tienen ahora derecho a una compensación mínima acorde con las disposiciones de los convenios colectivos nacionales. Eslovaquia adoptó, en 2012, una nueva definición de trabajo dependiente con la finalidad de luchar contra el empleo encubierto y, en 2010, Grecia introdujo la presunción de subordinación cuando una persona trabaja para la misma entidad durante nueve meses consecutivos.
- 118.** En lo tocante al trabajo a tiempo parcial, la tendencia general en Europa ha consistido en alentar su utilización y mejorar la protección brindada a los trabajadores a tiempo parcial. En Grecia, en virtud de la ley núm. 38467/2010 se establece el derecho de los trabajadores a decidir unilateralmente su traslado de un puesto a tiempo completo a un puesto a tiempo parcial si la empresa tiene contratadas, como mínimo, a 20 personas y ese traslado no conlleva un perjuicio para sus necesidades operacionales. En 2012, Italia suprimió el requisito de que el traspaso de un puesto a tiempo completo a otro a tiempo parcial tuviera que ser aprobado por las autoridades provinciales del trabajo. En 2013, en Francia, se estipuló el inicio de negociaciones sobre la organización del trabajo a tiempo parcial cuando por lo menos un tercio de la mano de obra del sector en cuestión estuviera contratado a tiempo parcial. Además, el número mínimo de horas de trabajo de los

trabajadores a tiempo parcial se ha fijado, en principio, en 24 horas semanales. Se permiten excepciones con arreglo a condiciones muy estrictas, bien a petición del empleado, bien en virtud de convenios colectivos. En 2012, en España, se modificó la legislación laboral con objeto de autorizar que los empleados a tiempo parcial pudieran realizar horas extraordinarias en un número superior al de las «horas complementarias» acordadas entre el empleador y el empleado. En Noruega, el 1.º de enero de 2014 entró en vigor una legislación nueva en la que se especifica que, en principio, los trabajadores que habitualmente trabajan más horas de las convenidas durante un período de 12 meses tienen derecho al consiguiente aumento de sus horas contractuales.

- 119.** En Asia, el incremento del trabajo temporal a través de agencia dio lugar a una serie de reformas en varios países concebidas para administrar su utilización, luchar contra la discriminación salarial y velar por la solidez financiera de las empresas de trabajo temporal. Algunas reformas también se introdujeron con la finalidad de reforzar la protección de los empleados a tiempo parcial y con contratos de duración determinada.
- 120.** En 2013, China reformó su Ley de Contratos de Trabajo y restringió el uso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a puestos auxiliares ajenos a las actividades básicas de la empresa usuaria, a puestos temporales (con una duración máxima de seis meses) y a la sustitución de trabajadores ausentes. A raíz de esa reforma, también se estableció el principio de igualdad de trato en materia de remuneración de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Se introdujo asimismo una reglamentación más estricta de la administración y el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal (por ejemplo, respecto del capital social y la adecuación de sus locales) y sanciones en caso de incumplimiento. En 2012, Indonesia enmendó la reglamentación por la que se rigen la subcontratación y la cesión de mano de obra, reafirmando el principio de que el trabajo terciarizado debía limitarse a las actividades auxiliares y no utilizarse para las actividades básicas de la empresa. En 2013, Viet Nam modificó su Código del Trabajo con objeto de reglamentar la cesión temporal de trabajadores, restringiéndola a 17 categorías de empleo, entre las que estaban comprendidas las actividades de secretaría, limpieza y seguridad, e imponiendo requisitos en materia de capital a las empresas que desean prestar servicios de cesión temporal de trabajadores. En virtud de esa enmienda, se prohíbe la discriminación salarial de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y se impone la responsabilidad compartida entre las empresas que proporcionan trabajadores en régimen de cesión temporal y las empresas usuarias con respecto a las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo y de indemnización.
- 121.** En 2012, el Japón impuso la prohibición, salvo en casos excepcionales, de contratar a antiguos trabajadores mediante un contrato de cesión de trabajadores formalizado con una empresa de trabajo temporal durante un año contado a partir de la terminación de la relación de trabajo. En la República de Corea, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que carecen de licencia o a los que se encarga la realización de actividades para las que no se permite la utilización de trabajadores cedidos por esas empresas, actualmente tienen derecho a obtener un empleo de contratación directa en la empresa usuaria. En Filipinas se introdujeron, en 2011, nuevas normas que regulan la contratación y la subcontratación. Los contratistas y los subcontratistas deben ser empresas independientes con un capital considerable y están sujetos a la responsabilidad mancomunada y solidaria entre ellos y la empresa principal con respecto a los trabajadores subcontratados. Los trabajadores subcontratados también tienen derecho a la protección laboral, lo que comprende el derecho de sindicación y de negociación colectiva, a salvaguardias en materia de seguridad y salud en el trabajo y a seguridad social. Se prohibió el mero alquiler de mano de obra, así como la contratación reiterada de trabajadores a través de contratistas cuya finalidad era sustraerse a las disposiciones sobre seguridad en el empleo del Código del Trabajo.

-
- 122.** Con respecto a los contratos de duración limitada, cabe señalar que en el Japón, de conformidad con la Ley de contratos de trabajo, recientemente revisada, se concede el derecho a solicitar un empleo con un contrato indefinido a los empleados que han tenido contratos de duración determinada durante al menos cinco años. Por otra parte, en la ley se codifica la arraigada doctrina jurídica sobre la «negativa a renovar contratos» y también se prohíben las diferencias de trato sin motivos justificados entre los empleados permanentes y los empleados con contratos de duración determinada. En la República de Corea se emprendieron reformas encaminadas a acotar mejor el alcance del principio de no discriminación en lo concerniente a los trabajadores a tiempo parcial, con contratos de duración determinada o cedidos por empresas de trabajo temporal, que ahora comprenden expresamente los salarios, las primas, las condiciones y las prestaciones laborales.
- 123.** En lo referente al trabajo a tiempo parcial, en 2014, el Japón amplió la protección contra la discriminación a los trabajadores con un contrato a tiempo parcial de duración indefinida. En 2013, en Australia, se modificó la Ley de Relaciones Laborales Justas para que los empleados tuvieran más posibilidades de solicitar una organización flexible del trabajo, lo cual comprende la reducción del número de horas de trabajo.
- 124.** En África Meridional han tenido lugar algunos cambios jurídicos importantes en materia de formas atípicas de empleo. En 2014, en Sudáfrica, se enmendó la Ley de Relaciones Laborales con la finalidad de reglamentar específicamente esas modalidades de empleo. Las modificaciones adoptadas no afectan a las reformas anteriores, que habían redundado en un fortalecimiento de la responsabilidad mancomunada y solidaria entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria respecto de los trabajadores cedidos, y refuerzan los deberes de las empresas de trabajo temporal. Se concede una protección adicional a los empleados cuyos ingresos sean inferiores a un cierto nivel mínimo y la utilización de trabajadores de ETT por una empresa usuaria está limitada, en principio, a tres meses. Salvo que sea aplicable una de las excepciones previstas en las modificaciones, se considerará que un trabajador que preste sus servicios a un cliente durante un período de mayor duración está contratado de manera indefinida. Una regla similar se ha establecido respecto de los trabajadores con contratos de duración determinada, aunque no se aplica a las pequeñas empresas ni a las de nueva creación. En virtud de esas modificaciones, también se ha introducido una garantía para los empleados con contratos de duración determinada que tienen la esperanza fundamentada de que se renueve su contrato para convertirlo en un contrato permanente, y se ha reforzado la protección contra la discriminación de los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas.
- 125.** En Namibia, en una resolución del Tribunal Supremo (2012) relativa a la colocación a través de agencias de empleo privadas se dictaminó que un trabajador cedido por una agencia a una empresa usuaria se considerará, en principio, un empleado de esta última, a no ser que la empresa usuaria solicite al ministerio competente la aplicación de una exención a esta norma, con el apoyo del trabajador y de la agencia. La exención solo podrá concederse cuando ese ministerio tenga el convencimiento de que los derechos laborales del empleado estarán debidamente protegidos. Con todo, la agencia y la empresa usuaria serán responsables mancomunada y solidariamente en caso de contravención de esas disposiciones. Además, los empleados colocados por intermediarios laborales no deben ser tratados de manera distinta o menos favorable y tienen derecho a afiliarse a los sindicatos y a negociar colectivamente.
- 126.** En América Latina, al igual que en Asia y en África, muchas de las reformas se centraron en las modalidades contractuales que vinculan a varias partes, con objeto de administrar su utilización y brindar protección a los trabajadores. En 2006, en Chile, se introdujeron modificaciones en el Código del Trabajo, en las que se estipula que la empresa principal es responsable solidariamente con el contratista, en tanto que una empresa usuaria tiene una responsabilidad civil subsidiaria respecto de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el caso del trabajo temporal a través de agencia. Además, el trabajo

temporal a través de agencia sólo está permitido por motivos temporales (como, por ejemplo, la sustitución de trabajadores ausentes o durante la etapa de creación de una empresa) o para actividades extraordinarias. En el Uruguay, en la ley núm. 18099, de 2007, se estipuló el principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores de la empresa usuaria que estén en situación comparable, y se introdujo la responsabilidad mancomunada y solidaria en los casos del trabajo temporal a través de agencia y la subcontratación. En México entró en vigor, en 2013, una reforma de la legislación laboral de gran calado, en virtud de la cual se estipuló que la subcontratación no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio de la empresa usuaria y que la utilización de la subcontratación ha de estar justificada por el carácter especializado de esas tareas; de no cumplirse esas condiciones, se considerará que los trabajadores son empleados de la empresa usuaria. Esta última deberá cerciorarse asimismo de que el subcontratista está en condiciones de cumplir con sus obligaciones con respecto a los trabajadores.

- 127.** En la Argentina, a raíz de una reforma de los contratos temporales y de duración determinada, adoptada en 1998, se dio marcha atrás en la liberalización de esas modalidades de contratación emprendida durante los primeros años de la década de 1990 y se revocaron algunas modalidades de contratos temporales. En 2006, se promulgó un decreto de reforma del trabajo temporal a través de agencia en el que se estipulaba que este trabajo sólo podía utilizarse por motivos temporales o extraordinarios (por ejemplo, para reemplazar a trabajadores ausentes o para la realización de tareas urgentes o ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria). Además, la proporción entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los empleados permanentes de contratación directa de la empresa usuaria debe ser razonable y justificada.
- 128.** Un pequeño número de países también adoptó cambios con miras a fortalecer los derechos de negociación colectiva de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas. En Namibia, además de las disposiciones por las que se permite el establecimiento de agencias de empleo privadas en 2012, las leyes enmendadas conceden a los trabajadores de agencias de empleo privadas el derecho a afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente. A comienzos de la década de 2000, en Chile, se amplió el derecho de negociación colectiva a los trabajadores ocasionales y temporales. En 2009, en El Salvador, se modificó el artículo 47 de la Constitución con el propósito de conceder el derecho de asociarse libremente a los empleadores y trabajadores «sin distinción» y «cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen». De forma análoga, en la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia se prohíbe la discriminación fundada, entre otras cosas, en el tipo de ocupación y se concede el derecho a la negociación colectiva a todos los trabajadores.

4.3.2. Jurisprudencia

- 129.** Aunque los tribunales han jugado un papel destacado en la formulación y complementación de la reglamentación de las formas atípicas de empleo en algunas jurisdicciones, es imposible señalar una tendencia jurídica única e inequívoca en la jurisprudencia. En algunos casos, la jurisprudencia ha allanado el camino para reformas que reafirman algunos de los principios establecidos en los tribunales, como ocurrió con la normativa italiana del trabajo parasubordinado basado en proyectos o la doctrina jurídica japonesa sobre la negativa a renovar los contratos de duración determinada.
- 130.** En varios países en los que rige el derecho anglosajón, la jurisprudencia ha concebido pruebas multifactoriales con objeto de determinar la existencia de una relación de trabajo, para lo que se tienen en cuenta elementos que no se incluyen en la «prueba de control» tradicional (por ejemplo, en Australia, India, Reino Unido y Sudáfrica). Esas pruebas no redundan necesariamente en una ampliación del alcance de la legislación laboral. Un

ejemplo significativo es la prueba de la «mutualidad de las obligaciones» en el Reino Unido, que tiene consecuencias para los trabajadores con contratos de cero horas. En los Estados Unidos y en el Canadá se operaron cambios importantes en el enfoque de algunas formas atípicas de empleo a raíz de la actividad de los tribunales y de órganos cuasi judiciales respecto de la «doctrina del coempleador». En consecuencia, en los Estados Unidos, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal son tratados como empleados tanto de la empresa de trabajo temporal como de la firma usuaria, y en el Canadá, son considerados en ciertos casos empleados de la empresa usuaria, especialmente a los efectos de la negociación colectiva (Sack y otros, 2011). Este criterio también se había aplicado en los Estados Unidos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT), pero fue revocado en 2004⁴¹. En Australia, los tribunales del trabajo, tanto en la jurisdicción federal como en la de los estados, han formulado cláusulas en los laudos arbitrales que, en algunos casos, permiten que los trabajadores empleados habitual y sistemáticamente como trabajadores ocasionales conviertan su relación de trabajo en empleo permanente a tiempo completo o a tiempo parcial (Casale y otros, 2011). Esas cláusulas también figuran en muchos convenios colectivos.

4.3.2.1. Negociación colectiva

- 131.** La negociación colectiva se ha utilizado en distintos países para abordar las preocupaciones suscitadas por las formas atípicas de empleo, reglamentar su uso, incluidas las condiciones de trabajo, y regularizar a los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas⁴². En qué medida puede lograr esos resultados la negociación colectiva dependerá de la existencia de sindicatos que entablen negociaciones en nombre de los trabajadores, así como del marco general de la negociación colectiva.
- 132.** La finalidad de algunos acuerdos ha sido limitar la utilización de las formas atípicas de empleo mediante la exigencia de que se justifique el uso del trabajo a través de agencia o del trabajo en régimen de subcontratación y el establecimiento de límites, categorías de trabajo y eventualidades específicas para su utilización. En varios convenios de negociación colectiva, ese propósito se logra al conceder a los sindicatos o a los comités de empresa derechos de consulta, comprendido el derecho a oponerse a la utilización del empleo temporal. Por ejemplo, en Bélgica, el convenio colectivo intersectorial sobre el trabajo temporal a través de agencia, de 2013, prohíbe el trabajo temporal a través de agencia en el sector del transporte y la logística y limita su utilización en el sector de la construcción a la sustitución de un trabajador permanente que se halle ausente con una licencia por enfermedad (Eurofound, 2014). En el convenio colectivo piloto formalizado en 2012 por el Sindicato de Trabajadores de Industrias Metálicas (IG Metall) en el sector

⁴¹ Decisión de la JNRT sobre el caso *H.S. Care L.L.C., d/b/a Oakwood Care Center and N&W Agency* (343 NLRB 659), de 2004. Sin embargo, en mayo de 2014, la JNRT publicó un aviso e invitación a presentar alegaciones respecto de la posible modificación de sus normas actuales sobre coempleadores.

⁴² Ejemplos de disposiciones relacionadas con los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas extraídas de 64 convenios de negociación colectiva y acuerdos de diálogo social. De esos acuerdos, cinco eran intersectoriales (de Alemania, Bélgica, Dinamarca y España), 14 eran sectoriales o con múltiples empleadores (de Alemania, la Argentina, Bélgica, el Brasil, Dinamarca, Francia, Irlanda, Israel, Noruega, la República de Corea y Sudáfrica), 37 eran acuerdos de empresa (Alemania, Argentina, Australia, Canadá, Colombia, España, Estados Unidos, Filipinas, Francia, India, Indonesia, Japón, Malasia, Mauricio, Países Bajos, Reino Unido, Sudáfrica, Tailandia y Zambia), uno atañía a los trabajadores por cuenta propia (Alemania) y seis eran acuerdos de diálogo social (Indonesia, Irlanda, Singapur, Sudáfrica y el Uruguay). Se accedió a la mayoría de las disposiciones en publicaciones y otras fueron facilitadas directamente por investigadores especializados en el trabajo y los sindicatos.

metalúrgico y eléctrico de Baden-Wurtemberg en 2012 se conceden más derechos de codeterminación a los comités de empresa de ese sector respecto de la utilización del trabajo temporal y se establece el derecho a convocar negociaciones con miras a reglamentar el uso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal mediante acuerdos de trabajo (Eurofound, 2012). Aunque, las cláusulas de los convenios colectivos en las que se impide que las empresas utilicen formas de trabajo atípicas son menos frecuentes, un ejemplo lo encontramos en el convenio colectivo de la Organización de Empleadores Fabricantes de Automóviles (AMEO) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (NUMSA) de Sudáfrica, que contenía una disposición sobre la suspensión del uso de intermediadores laborales, a partir del 1.º de enero de 2010, respecto de la «unidad de negociación», con la excepción de los contratos de intermediación laboral existentes, que se permitió que continuaran hasta su vencimiento (Theron, 2011).

- 133.** En otros convenios se ha intentado impedir la utilización abusiva de los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas, permitiendo la subcontratación exclusivamente con aquellas empresas que cumplan la legislación laboral. Así, en Sudáfrica, en el Acuerdo sustantivo sobre el sector de los productos químicos industriales se estipula que las partes en el acuerdo sólo contratarán los servicios de intermediadores laborales que cumplan la legislación y el convenio colectivo aplicable.
- 134.** Algunos convenios colectivos contienen cláusulas para promover la transición de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo a empleos permanentes a tiempo completo. En el convenio de negociación colectiva suscrito con Indo Phil Textile Mills (Filipinas) se señala que todo empleado temporal u ocasional que realice el trabajo de un empleado permanente y haya trabajado 156 días durante un período cualquiera de 12 meses, gozará de la consideración de empleado permanente.
- 135.** En otros convenios colectivos se ha procurado reducir el riesgo de que las disposiciones con las que se pretende regularizar a los trabajadores subcontratados y a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tengan como consecuencia que los empleadores rescindan los contratos temporales y eviten contratar a trabajadores temporales a través de agencia. Una respuesta innovadora a esta preocupación ha sido la regularización de puestos en lugar de trabajadores. Ha sido la modalidad adoptada en el convenio colectivo suscrito con la Escuela Normal Superior, en Francia, en aplicación del cual todos los contratos de duración determinada se transformarán en contratos permanentes tres años después de su inicio, a pesar, incluso, de que en la legislación se estipule un plazo de seis años para su conversión. En otros casos, se ha empleado la negociación colectiva para reducir la incertidumbre laboral de esos trabajadores. Por ejemplo, en la India, los sindicatos han modificado sus demandas de regularización de los trabajadores subcontratados y, en su lugar, han pedido a los «empleadores principales» o, incluso, a los contratistas, que se proporcione a esos trabajadores «continuidad del empleo» (Ebisui, 2012).
- 136.** Los sindicatos han negociado de manera solidaria y han suscrito acuerdos con la finalidad de facilitar a los trabajadores no permanentes mejores condiciones de trabajo, comprendida la paridad salarial y de prestaciones con los trabajadores permanentes. En 2012, el Sindicato de Trabajadores de Industrias Metálicas (IG Metall) negoció en Alemania un convenio sobre ajustes salariales para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el sector metalúrgico con dos grandes organizaciones de empresas de trabajo temporal (la Asociación Federal de Empleadores de Proveedores de Servicios de Personal (BAP) y la Asociación de Empresas Alemanas de Trabajo Temporal (iGZ)); en 2013 se negoció otro acuerdo con los empleadores de los sectores metalúrgico y eléctrico para garantizar igual remuneración para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (Eurofound, 2012). En Dinamarca, un acuerdo con múltiples empleadores (entre el Danish Business y el Sindicato de Empleados de Comercio y de Oficinas) redundó en una disminución de los períodos de carencia aplicados a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal para tener derecho a recibir prestaciones relacionadas con el

empleo, incluidas las prestaciones de maternidad (Eurofound, 2009). De conformidad con el convenio colectivo suscrito con Aeon, una gran empresa japonesa de comercio al por menor con 79 000 empleados a tiempo parcial, que representaban un 80 por ciento de su personal, se aplican las mismas pruebas para la contratación y el ascenso de los empleados a tiempo parcial que se utilizan para los empleados permanentes; y también se concede a los empleados a tiempo parcial el derecho a acceder a las mismas oportunidades de formación (Ebisui, 2012). En Israel, Histadrut ha negociado convenios colectivos separados con el Ministerio de Finanzas para mejorar significativamente los salarios del personal de limpieza y de seguridad del sector público y, en el sector privado, con la Oficina de Coordinación de Organizaciones Económicas, a fin de alinear las condiciones de los trabajadores subcontratados con las de los trabajadores de contratación directa ⁴³.

- 137.** También se ha utilizado la negociación colectiva para clarificar la relación de trabajo y ampliar los derechos de libertad sindical y asociación y de negociación colectiva. En el convenio colectivo concluido entre la Federación de Editores Alemanes de Periódicos (BDV) y los dos sindicatos principales (la Asociación de Periodistas de Alemania (DJV) y Ver.di) se estipuló que los periodistas independientes por cuenta propia que obtienen un 50 por ciento de su salario de un único empleador o cliente tendrían la consideración de empleados y, por consiguiente, derecho a la negociación colectiva (Ebisui, 2012).
- 138.** En el plano transnacional, en 2012 se alcanzó un acuerdo entre el Grupo Volkswagen y sus comités de empresa europeo y mundial, en virtud del cual se limita la utilización del empleo temporal en las fábricas de Volkswagen a un 5 por ciento del personal, se estipula la misma remuneración para los trabajadores temporales, se fija la duración máxima de la cesión de un trabajador temporal específico en un total de tres prórrogas de contrato o un período de 36 meses en conjunto, y se brindan oportunidades de empleo permanente y formación ⁴⁴.
- 139.** Además de los convenios específicos en los que se abordan las formas atípicas de empleo, la negociación colectiva, si se entabla en el ámbito sectorial o con múltiples empleadores, puede brindar protección a grupos que quizás no estén sindicados, como los migrantes, las mujeres o los trabajadores jóvenes. Mediante el establecimiento de un nivel mínimo para los salarios y las condiciones de trabajo de un sector, los acuerdos sectoriales pueden ayudar a evitar que se inicie una espiral descendente impulsada por una competencia basada en los costos salariales y las condiciones de trabajo (O'Sullivan y Turner, 2013). En este sentido, los convenios sectoriales también pueden contribuir a que sean menores los incentivos que llevan a los empleadores a utilizar el trabajo en régimen de subcontratación.
- 140.** Habida cuenta de la menor cobertura de la negociación colectiva en lo que respecta a los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas, el diálogo social puede constituir un enfoque útil para atender las necesidades de esos trabajadores. Singapur ha participado en actividades de cooperación y colaboración tripartitas nacionales con miras a abordar el aumento del número de trabajadores subcontratados y ocasionales, que está relacionado con el incremento de la externalización. En 2008, se publicó la «Guía tripartita de consejos sobre prácticas de externalización responsables», con la finalidad de alentar a las empresas usuarias a que pidan que sus proveedores de servicios o sus contratistas mejoren las condiciones y prestaciones laborales, y tengan en cuenta la situación de los trabajadores subcontratados con salarios bajos en el Fondo Central de Previsión, según lo

⁴³ Véase http://www.histadrut.org.il/index.php?page_id=2259.

⁴⁴ Carta sobre el trabajo temporal en el Grupo Volkswagen, 30 de noviembre de 2012, http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/precarious_agreement_Nov_2012/charta_der_zeitarbeit_englisch_final.pdf.

establecido en la legislación. En la Argentina, en diciembre de 2010 se firmó el Acuerdo Nacional de Promoción del Diálogo Social en la Industria de la Construcción entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) y el Ministerio de Planificación Federal, con el propósito de lograr, entre otras cosas, un consenso sobre los salarios, el empleo registrado y la promoción del trabajo decente (Ebisui, 2012).

5. Conclusión y puntos para la discusión

141. En las secciones precedentes se ha proporcionado información general sobre la incidencia y las tendencias de las distintas formas atípicas de empleo, los motivos de que se utilicen y sus posibles consecuencias para los trabajadores, las empresas y el mercado de trabajo. También se han examinado las reglamentaciones nacionales, regionales e internacionales por las que se rigen las formas atípicas de empleo, así como las respuestas normativas recientes. El alcance de los puntos objeto de examen es amplio y comprende varias modalidades contractuales distintas, con tasas de incidencia que varían en función de las regiones, los países, los sectores y los grupos de trabajadores.
142. El empleo «permanente a tiempo completo» continúa siendo importante e, incluso, predominante en muchas partes del mundo, incluidos los países industrializados. En los países de bajos ingresos, el empleo por cuenta propia sigue siendo la principal modalidad de trabajo, y el empleo asalariado a menudo se caracteriza por modalidades contractuales informales u ocasionales, que no brindan una protección básica a los trabajadores. En los países en desarrollo de ingresos medianos coexisten los dos tipos de mercados de trabajo, si bien en algunos países se ha registrado una importante proliferación de modalidades de empleo atípicas en la economía formal. Aunque la mayoría de los datos y los estudios disponibles se refieren a los países industrializados, las formas atípicas de empleo no son algo exclusivo de esos países. En efecto, las modalidades de empleo atípicas se han convertido en características importantes de muchos de los mercados de trabajo del mundo y de ciertos sectores económicos en los que antes no existían. También son más predominantes entre las mujeres, los jóvenes, los trabajadores menos calificados y los migrantes. Las respuestas normativas descritas en la sección precedente permiten conocer mejor los cambios que se han operado en los mercados de trabajo de distintos países, las preocupaciones de los encargados de la formulación de políticas y las inquietudes con las que los trabajadores acuden a la mesa de negociación.
143. Las formas atípicas de empleo pueden ser beneficiosas para los empleadores y también para los empleados si esas modalidades pueden dar respuesta a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sin dejar de proporcionar un empleo decente que permita que los trabajadores concilien el trabajo con sus responsabilidades personales. Sin embargo, si las formas atípicas de empleo dan lugar a una segmentación cada vez mayor de los mercados de trabajo, con consecuencias para la seguridad de los trabajadores, la desigualdad salarial y la productividad, habrá motivos para inquietarse. Para responder a esas inquietudes, es necesario contar con análisis más pormenorizados de los efectos de los diferentes tipos de formas atípicas de empleo, los múltiples motivos de su utilización y mayor frecuencia, y los sectores y trabajos más afectados, así como de las opciones de política que redundarían en una mejora de la protección de los trabajadores, sin descuidar las necesidades de las empresas. Se precisa una mejor comprensión — basada en las experiencias nacionales — de la influencia recíproca entre la reglamentación, la incidencia y las consecuencias.

Puntos para la discusión

144. A la luz de la información que figura en el presente documento, la Reunión de expertos tal vez estime oportuno examinar los siguientes puntos:

- 1) ¿Cuáles han sido las tendencias y los principales impulsores de las formas atípicas de empleo en las últimas décadas? ¿Qué repercusión tienen las diversas modalidades de empleo atípicas en los trabajadores, las empresas y el funcionamiento del mercado de trabajo?
- 2) ¿Qué experiencias nacionales y prácticas innovadoras, incluidos los cambios normativos, la jurisprudencia y las políticas sociales y de mercado de trabajo, pueden proporcionar orientaciones útiles para abordar las posibles vulneraciones asociadas con las formas atípicas de empleo?
- 3) ¿Cuáles deberían ser las prioridades de acción de la OIT para asegurar la plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de otros derechos para los trabajadores que desempeñan modalidades de empleo atípicas?
- 4) ¿Cómo se pueden emplear mejor las normas internacionales del trabajo existentes para abordar las formas atípicas de empleo y cuáles son las lagunas, de existir, en este ámbito?
- 5) ¿Qué aspectos de las formas atípicas de empleo merecen más estudio, análisis u otro tipo de acción por parte de la OIT?

Referencias

- Amuedo-Dorantes, C., 2000: «Work transitions into and out of involuntary employment in a segmented market: evidence from Spain», en *ILR Review*, vol. 53, núm. 2, págs. 309-325.
- Andersson, F. y otros, 2007: *Temporary help agencies and the advancement prospects of low earners*, documento de trabajo núm. 13434, Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.
- Aronsson, G., 1999: «Contingent workers and health and safety», en *Work, Employment and Society*, vol. 13, págs. 439-459.
- Autor, D. H. y Houseman, S. N., 2010: «Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from ‘Work First’», en *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, núm. 3, págs. 96-128.
- Autoridad Estadística de Filipinas, 2014a: «2012 Survey of Employment in Establishments with 20 or more workers. Statistics on non-regular workers», en *Labstat Updates*, vol. 18, núm. 12, págs. 1-4.
- , 2014b: «2012 Survey of Employment in Establishments with 20 or more workers. Statistics on agency-hired workers», en *Labstat Updates*, vol. 18, núm. 13, págs. 1-5.
- Bamber, G. J. y otros, 2009: *Up in the air: How airlines can improve performance by engaging their employees*, Ithaca y Londres, Cornell University Press.
- Banco Mundial, 2011: *World Bank’s Enterprise Survey. Understanding the questionnaire*, disponible en: www.enterprisesurveys.org [1.º de julio de 2014].
- Barley, S. R. y Kunda, G., 2004: *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Battisti, M. y Vallanti, G., 2013: «Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms», en *Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, págs. 737-764.
- Beard, K. M. y Edwards, J. R., 1995: «Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers», en C. L. Cooper y D. M. Rousseau (eds.): *Trends in Organizational Behavior*, vol. 2, págs. 109-126, Chichester, Wiley.
- Benjamin, P., 2013: *Law and practice of private employment agency work in South Africa*, documento de trabajo núm. 292, Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR), Ginebra, OIT.
- Bentolila, S. y otros, 2011: *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*, documento de trabajo núm. 6186, Bonn, IZA.
- Bentolila, S. y Saint-Paul, G., 1992: «The macroeconomic impact of flexible labor contracts, with an application to Spain», en *European Economic Review*, vol. 36, núm. 5, págs. 1013-1047.
- Berton, F. y otros, 2011: «Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee», en *International Journal of Manpower*, vol. 32, núm. 8, págs. 879-899.

-
- Bertranou, F. y otros, 2013: *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*, documento de trabajo núm. 2, Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Bhandari, A. K. y Heshmati, A., 2008: «Wage inequality and job insecurity among permanent and contract workers in India: Evidence from organized manufacturing industries», en *ICFAI Journal of Applied Economics*, vol. 7, núm. 1, págs. 80-111.
- Bhorat, H. y otros, 2013: *The determinants of wage inequality in South Africa*, ILO Country Case Studies on Inequality, Ginebra, OIT, no publicado.
- Black, B. y otros, 2007: «Finance, corporate governance, and the employment relationship», en *Industrial Relations*, vol. 46, núm. 3, págs. 643-650.
- Blanchard, O. y Landier, A., 2002: «The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France», en *The Economic Journal*, vol. 112, núm. 480, págs. F214-F244.
- Boeri T. y Garibaldi, P., 2007: «Two tier reforms of employment protection legislation. A honeymoon effect?», en *The Economic Journal*, vol. 117, núm. 521, págs. F357-F385.
- Boeri, T., 2011: «Institutional reforms and dualism in European labor markets», en D. Card y O. Ashenfelter (eds.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, Elsevier, págs. 1173-1236.
- Böheim, R. y Cardoso, A. R., 2009: «Temporary help services employment in Portugal, 1995-2000», en D. H. Autor (ed.): *Studies of Labor Market Intermediation*, Chicago, IL, University of Chicago Press, págs. 309-334.
- Bohle, P. y otros, 2001: «The health and safety effects of job insecurity: an evaluation of the evidence», en *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 12, núm. 1, págs. 32-60.
- Boockmann, B. y Hagen, T., 2008: «Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany», en *Labour Economics*, vol. 15, núm. 5, págs. 984-1005.
- Booth, A. L. y otros, 2002: «Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?», en *The Economic Journal*, vol. 112, núm. 480, págs. F189-F213.
- Brews, P. J. y Tucci, C. L., 2004: «Exploring the structural effects of internetworking», en *Strategic Management Journal*, vol. 25, núm. 5, págs. 429-451.
- Broschak, J. P. y Davis-Blake, A., 2006: «Mixing standard work and nonstandard deals: The consequences of heterogeneity in employment arrangements», en *The Academy of Management Journal*, vol. 49, núm. 2, págs. 371-393.
- Cappelli, P. H. y Keller, J. R., 2013: «A Study of the Extent and Potential Causes of Alternative Employment Arrangements», en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 66, núm. 4, págs. 874-901.
- Carey, M. L. y Hazelbaker, K. L., 1986: «Employment growth in the temporary help industry», en *Monthly Labor Review*, vol. 109, núm. 4, págs. 37-44.
- Carpio, S. y otros, 2011: *The effect of temporary contracts on human capital accumulation in Chile*, documento de trabajo núm. IDB-WP-253, Banco Interamericano de Desarrollo.

-
- Casale, G. y otros, 2011: «Legal regulation of the employment relationship in the Asia Pacific region», en G. Casale (ed.): *The Employment Relationship – A Comparative Overview*, Ginebra, OIT, págs. 189-232.
- Cazes, S. y de Laiglesia, J.: «Temporary contracts and wage inequality», en J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality*, Ginebra, OIT, y Edward Elgar, de próxima publicación.
- Chattopadhyay, P. y George, E., 2001: «Examining the effects of work externalization through the lens of social identity theory», en *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, núm. 4, págs. 781-788.
- CIETT (Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas), 2014: *Economic Report*, Bruselas.
- Cohen, Y. y Haberfeld, Y., 1993: «Temporary help service workers: Employment characteristics and wage determination», en *Industrial Relations*, vol. 32, núm. 2, págs. 272-287.
- Comisión Europea, 2006: *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Libro verde núm. COM(2006) 708 final, Bruselas.
- , 2013: «Labour market developments in Europe 2013», en *European Economy 6/2013*, Bruselas.
- Crush, J. y otros, 2001: «Undermining Labour: The rise of sub-contracting in South African Gold Mines», en *Journal of Southern African Studies*, vol. 27, núm. 1, págs. 5-31.
- Davis-Blake, A. y otros, 2003: «Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees», en *Academy of Management Journal*, vol. 46, núm. 4, págs. 475-485.
- Davis-Blake, A. y Uzzi, B., 1993: «Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors», en *Administrative Science Quarterly*, vol. 38, núm. 2, págs. 195-223.
- De Graaf-Zijl, M. y otros, 2011: «Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work», en *Journal of Population Economics*, vol. 24, núm. 1, págs. 107-139.
- De Witte, H., 1999: «Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues», en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8, núm. 2, págs. 155-177.
- Dey, M. y otros, 2009: *What do we know about contracting out in the United States? Evidence from Household and Establishment Surveys*, documento de trabajo núm. 09-157, Instituto W. E. Upjohn para la investigación sobre el empleo, Kalamazoo, MI.
- Dolado J. J. y otros, 2002: «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain», en *The Economic Journal*, vol. 112, núm. 480, págs. F270-F295.
- , 2012: *Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms*, documento de debate núm. DP8763, Londres, Centro de Investigación sobre Políticas Económicas (CEPR).

-
- Ebisui, M., 2012: *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, documento de trabajo núm. 36, Unidad de Diálogo Social y Tripartismo (DIALOGUE), Ginebra, OIT.
- Eichhorst, W. y Tobsch, V., 2013: *Has atypical work become typical in Germany? Country case study on labour market segmentation*, documento de trabajo núm. 145, Departamento de Política de Empleo (EMPLOYMENT), Ginebra, OIT.
- Esteban-Pretel, J. y otros, 2011: «Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation», en *Labour Economics*, vol. 18, núm. 4, págs. 513-526.
- Eurofound, 2009: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, Dublín.
- , 2012: *Collective agreements concluded in the metal industry*, Dublín.
- , 2014: *New collective agreement on temporary agency work*, Dublín.
- Fagan, C. y otros, 2014: *In search of good quality part-time employment*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 43, Ginebra, OIT.
- Forde, C. y Slater, G., 2005: «Agency working in Britain: Character, consequences and regulation», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, núm. 2, págs. 249-271.
- Galbraith, J. K., 2012: *Inequality and Instability: A study of the world economy just before the great crisis*, Nueva York, Oxford University Press.
- Gangl, M., 2003: «The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets», en *European Sociological Review*, vol. 19, núm. 5, págs. 429-449.
- GAO (Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos), 2006: *Employment arrangements: Improved outreach could help ensure proper worker classification*, Report to the Ranking Minority Member, Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, U.S. Senate, GAO-06-656.
- García-Pérez, J. I. y otros, 2014: *Can fixed-term contracts put low-skilled youth on a better career path? Evidence from Spain*, documento presentado a un seminario de la serie ELS de la OCDE, París, marzo de 2014.
- García-Pérez, J. I. y Muñoz-Bullón, F., 2011: «Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, núm. 1, págs. 103-143.
- García-Serrano, C. y Malo, M. A., 2013: *Beyond the contract type segmentation in Spain. Country case study on labour market segmentation*, documento de trabajo núm. 143, EMPLOYMENT, Ginebra, OIT.
- George, E. y Ng, C. K., 2010: «Nonstandard workers: Work arrangements and outcomes», en S. Zedeck (ed.): *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1, págs. 573-596, Washington, D.C., American Psychological Association.
- George, E., 2003: «External solutions and internal problems: The effects of employment externalization on internal workers' attitudes», en *Organization Science*, vol. 14, núm. 4, págs. 386-402.

-
- Gleason, S. E. (ed.), 2006: *The shadow workforce: Perspectives on contingent work in the United States, Japan, and Europe*, Instituto W. E. Upjohn para la investigación sobre el empleo, Kalamazoo, MI.
- Güell, M. y Petrongolo, B., 2007: «How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain», en *Labour Economics*, vol. 14, núm. 2, págs. 153-183.
- Hagen, T., 2002: «Do temporary workers receive risk premiums? Assessing the wage effects of fixed-term contracts in West Germany by a matching estimator compared with parametric approaches», en *Labour*, vol. 16, núm. 4, págs. 667-705.
- Hamaguchi, K. y Ogino, N., 2011: *Non-regular work: Trends, labour law policy, and industrial relations developments – The case of Japan*, documento de trabajo núm. 29, DIALOGUE, Ginebra, OIT.
- Harrison, B. y Kelley, M. R., 1993: «Outsourcing and the Search for ‘Flexibility’», en *Work, Employment and Society*, vol. 7, núm. 2, págs. 213-235.
- Hasan, R. y Jandoc, K. R. L., 2009: *Quality of jobs in the Philippines: Comparing self-employment with wage employment*, Economics Working Paper Series No. 148, Manila, Banco Asiático de Desarrollo (BAD).
- Hatton, E., 2014: «Temporary Weapons: Employers’ use of temps against organized labor», en *ILR Review*, vol. 67, núm. 1, págs. 86-110.
- Hayter, S. y Ebisui, M., 2013: «Negotiating parity for precarious workers», en *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, vol. 5, núm. 1, págs. 79-96, Ginebra, OIT.
- Holmlund, B. y Storrie, D., 2002: «Temporary work in turbulent times: The Swedish experience», en *The Economic Journal*, vol. 112, núm. 480, págs. F245-F269.
- Hotchkiss, J. L., 1999: «The effect of transitional employment on search duration: A selectivity approach», en *Atlantic Economic Journal*, vol. 27, núm. 1, págs. 38-52.
- Houseman, S. N., 1997: «New Institute Survey on Flexible Staffing Arrangements», en *Employment Research*, vol. 4, núm. 1, págs. 1, 3-4.
- Hveem, J., 2013: «Are temporary work agencies stepping stones into regular employment?», en *IZA Journal of Migration*, vol. 2, núm. 21, págs. 1-27.
- Ichino, A. y otros, 2008: «From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?», en *Journal of Applied Econometrics*, vol. 23, núm. 3, págs. 305-327.
- Institute for Human Development (IHD), 2014: *India Labour and Employment Report 2014*, Nueva Delhi, Academic Foundation and Institute for Human Development.
- Jahn, E. J. y Pozzoli, D., 2013: «The pay gap of temporary agency workers – Does the temp sector experience pay off?», en *Labour Economics*, vol. 24, págs. 48-57.
- Jahn, E. J. y Rosholm, M., 2014: «Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes», en *European Economic Review*, vol. 65, págs. 108-125.
- Jimeno, J. F. y Toharia, L., 1996: «Effort, absenteeism, and fixed term employment contracts», en *Revista Española de Economía*, vol. 13, núm. 1, págs. 105-119.

-
- Kalleberg, A. L., 2000: «Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work», en *Annual Review of Sociology*, vol. 26, núm. 1, págs. 341-365.
- Kalleberg, A. L. y otros, 2000: «Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States», en *American Sociological Review*, vol. 65, núm. 2, págs. 265-278.
- , 2003: «Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations», en *Social Science Research*, vol. 32, núm. 4, págs. 525-552.
- Kleinknecht, A. y otros, 2014: «Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data», en *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, núm. 5, págs. 1207-1219.
- Ko, J. J. R., 2003: «Contingent and internal employment systems: Substitutes or complements?», en *Journal of Labor Research*, vol. 24, núm. 3, págs. 473-490.
- Kubo, K., 2008: «Japan: The resilience of employment relationships and the changing conditions of work», en S. Lee y F. Eyraud (eds.): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*, Oxford, Chandos Publishing, y Ginebra, OIT.
- Kvasnicka, M., 2009: «Does temporary help work provide a stepping stone to regular employment?», en D. H. Autor (ed.): *Studies of Labor Market Intermediation*, Chicago, University of Chicago Press, págs. 335-372.
- Le Barbachon, T. y Malherbet, F., 2013: *An anatomy of the French labour market. Country case study on labour market segmentation*, documento de trabajo núm. 142, EMPLOYMENT, Ginebra, OIT.
- Lee, B.-H. y Eun, S. M., 2014: «Labor politics of employment protection legislation for non-regular workers in South Korea», Seúl, Korea Labor Institut, no publicado.
- Lee, B.-H. y Yoo, B.-S., 2008: «The Republic of Korea: From flexibility to segmentation», en S. Lee y F. Eyraud (eds.): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*, Oxford, Chandos Publishing, y Geneva, OIT.
- Lee, S. y Eyraud, F., 2008: «Globalization, institutional reforms and workers: Changes and outcomes», en S. Lee y F. Eyraud (eds.): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*, Oxford, Chandos Publishing, y Ginebra, OIT.
- Lepak, D. P. y Snell, S. A., 2002: «Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations», en *Journal of Management*, vol. 28, núm. 4, págs. 517-543.
- Li, S. y Wan, H.: *Labour market segmentation and the status of workers in China*, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra, OIT, de próxima publicación.
- Lisi, D., 2013: «The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries», en *Journal for Labour Market Research*, vol. 46, núm. 2, págs. 119-144.
- Luo, T. y otros, 2010: «The expanding role of temporary help services from 1990 to 2008», en *Monthly Labor Review*, págs. 3-16.
- Matenga, C., 2009: *The impact of the global financial crisis on the mining sector in Zambia*, Lusaka, OIT.

-
- Maurizio, R., 2014: *Labour formalization and declining inequality in Argentina and Brazil in 2000s: A dynamic approach*, documento de investigación núm. 9 de la OIT, Ginebra, OIT.
- McGinnity, F. y otros, 2005: «A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany», en *European Sociological Review*, vol. 21, núm. 4, págs. 359-374.
- Messenger, J. y Ghosheh, N. (eds.), 2013: *Work sharing during the Great Recession: New developments and beyond*, Cheltenham, Edward Elgar y OIT.
- Messenger, J. y Ray, N.: «The Deconstruction of Part-Time Work», en J. Berg (ed.): *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building social justice in the 21st century*, Ginebra, OIT, y Edward Elgar, de próxima publicación.
- Messenger, J. y Wallot, P.: *The diversity of «marginal» part-time employment*, proyecto de informe de investigación de la OIT, Ginebra, OIT, de próxima publicación.
- Muller, A.: *Fixed-term contracts: Global overview of labour laws*, Ginebra, OIT, de próxima publicación
- Neethi, P., 2008: «Contract work in the organised manufacturing sector: A disaggregated analysis of trends and their implications», en *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 51, núm. 4, págs. 559-573.
- Nesheim, T. y otros, 2007: «Externalizing the core: Firms' use of employment intermediaries in the information and communication technology industries», en *Human Resource Management*, vol. 46, núm. 2, págs. 247-264.
- Neuman, S., 2014: *Job quality in segmented labour markets: The Israeli case*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, Ginebra, OIT.
- Nielen, S. y Schiersch, A., 2014: «Temporary agency work and firm competitiveness: Evidence from German manufacturing firms», en *Industrial Relations*, vol. 53, núm. 3, págs. 365-393.
- Nienhueser, W. y Matiaske, W., 2006: «Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries», en *Industrial Relations Journal*, vol. 37, núm. 1, págs. 64-77.
- Nollen, S., 1996: «Negative aspects of temporary employment», en *Journal of Labor Research*, vol. 17, núm. 4, págs. 567-582.
- Nollen, S. y Axel, H., 1996: *Managing contingent workers: How to reap the benefits and reduce the risks*, Nueva York, American Management Association, AMACOM.
- Oficina de Estadística de Australia, 2012: *Forms of Employment*, núm. 6359.0, Canberra.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2006: *Libertad sindical – Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición (revisada), párrs. 254, 255, 258, 259 y 271.
- , 2007: *Guía para las agencias de empleo privadas: Regulación, monitoreo y ejecución*, Ginebra.

-
- , 2010: *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010.
- , 2011: *Perfil del trabajo decente: Indonesia*, Ginebra.
- , 2012: *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, Ginebra, 2012.
- , 2013a: *Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito*, Memoria del Director General, Informe 1 (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102.^a reunión, Ginebra, 2013.
- , 2013b: *Perfil del trabajo decente: Bangladesh*, Ginebra.
- , 2014: *Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social*, Ginebra.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 2002: *Perspectivas del empleo*, París.
- , 2006: *Perspectivas del empleo*, París.
- , 2014: *Perspectivas del empleo*, París.
- O'Sullivan, M. y Turner, T., 2013: *Solving the problem of precarious work? Deregulation in contract cleaning and security in Ireland*, documento presentado a la conferencia «Austerity without end? European employment in crisis», International Working Party on Labour Market Segmentation, Dublín, 12-14 de septiembre de 2013.
- Papola, T. S., 2013: *Role of labour regulation and reforms in India: Country case study on labour market segmentation*, documento de trabajo núm. 147, EMPLOYMENT, Ginebra, OIT.
- Pena, X., 2013: *The formal and informal sectors in Colombia: Country case study on labour market segmentation*, documento de trabajo núm. 146, EMPLOYMENT, Ginebra, OIT.
- Pfeifer, C., 2012: «Fixed-term contracts and wages revisited using linked employer-employee data», en *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, vol. 45, núm. 2, págs. 171-183.
- Picchio, M., 2006: *Wage differentials and temporary jobs in Italy*, documento de debate núm. 2006-33, Lovaina-la-Nueva, Departamento de Ciencias Económicas de la Universidad Católica de Lovaina.
- , 2008: «Temporary contracts and transitions to stable jobs in Italy», en *Labour* (edición especial), vol. 22, supl. 1, págs. 147-174.
- Pradhan, J. P., 2006: «How do trade, foreign investment and technology affect employment patterns in organized Indian manufacturing?», en *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 49, núm. 2, págs. 249-272.

-
- Quinlan, M. y Mayhew C., 2000: «Precarious employment, work re-organisation and the fracturing of OHS management», en K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan y T. Wilthagen (eds.): *Systematic occupational health and safety management: Perspectives on an international development*, Amsterdam, Elsevier/Pergamon, págs. 175-198.
- Riedmann, A. y otros, 2010: *European Company Survey 2009*, Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Rubiano, C., 2013: «Precarious work and access to collective bargaining: What are the legal obstacles?», en *International Journal of Labour Research*, vol. 5, núm. 1, págs. 133-151, Ginebra, OIT.
- Ruckelshaus, C. y otros, 2014: *Who's the Boss: Restoring accountability for labor standards in outsourced work*, National Employment Law Project, disponible en: <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2014/Whos-the-Boss-Restoring-Accountability-Labor-Standards-Outsourced-Work-Report.pdf?nocdn=1> [1.º de octubre de 2014].
- Sack, J. y otros, 2011: «Protecting workers in a changing workworld: The growth of precarious employment in Canada, the United States and Mexico», en G. Casale (ed.): *The employment relationship – A comparative overview*, Ginebra, OIT, págs. 233-286.
- Serrano, M. R., 2014: *Between flexibility and Security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries*, Yakarta, ASEAN Services Employees Trade Unions Council (ASETUC).
- Shyam Sundar, K. R., 2011: *Non-regular workers in India: Social dialogue and organizational and bargaining strategies and practices*, documento de trabajo núm. 30, DIALOGUE, Ginebra, OIT.
- Theodore, N. y Peck, J., 2013: «Selling flexibility: Temporary staffing in a volatile economy», en J. Fudge y K. Strauss (eds.): *Temporary Work, Agencies and Unfree Labor*, Nueva York, NY, Routledge, págs. 26-47.
- Theron, J., 2011: *Non-standard workers, collective bargaining and social dialogue: The case of South Africa*, documento de trabajo núm. 28, DIALOGUE, Ginebra, OIT.
- van Bastelaer, A. y otros, 1997: «The definition of part-time work for the purpose of international comparisons», *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* núm. 22, París, Ediciones OCDE.
- Vega-Ruiz, M. L., 2014: *Building OSH for nonstandard workers: general review*, no publicado.
- Visser, J., 2002: «The first part-time economy in the world: A model to be followed?» en *Journal of European Social Policy*, vol. 12, núm. 1, págs. 23-42.
- von Hippel, C. y otros, 1997: «Temporary employment: Can organizations and employees both win?», en *Academy of Management Executive*, vol. 11, núm. 1, págs. 93-104.
- Wambugu, A. y Kabubo-Mariara, J., 2012: *Labour market institutions and earnings distribution in Kenya*, documento de trabajo, Nairobi, University of Nairobi School of Economics.
- Weil, D., 2014: *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Cambridge, Harvard University Press.