



Consejo de Administración

323.^a reunión, Ginebra, 12-27 de marzo de 2015

GB.323/POL/3

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 16 de marzo de 2015

Original: inglés

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo

Finalidad del documento

Este documento tiene por objeto proporcionar información acerca de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, celebrada en Ginebra del 16 al 19 de febrero de 2015. En su anexo figuran el informe final y las conclusiones de la Reunión.

Se invita al Consejo de Administración a que tome nota del informe final de la Reunión y autorice al Director General a publicar las conclusiones; a que solicite al Director General que, al elaborar las propuestas para la labor futura de la Oficina, tenga presentes los deseos expresados en las conclusiones acerca de las medidas de seguimiento que debería adoptar la OIT; y a que recomiende que el informe final y las conclusiones de la Reunión se tengan en cuenta para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) que tendrá lugar en la 104.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 5).

Objetivos estratégicos pertinentes: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: A reserva de la aprobación del Consejo de Administración, el informe y las conclusiones de la Reunión orientarán la futura labor de la Oficina relacionada con las formas atípicas de empleo y servirán de base para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) que tendrá lugar en la 104.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 5.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documento conexo: GB.321/INS/10/2.

1. En su 321.^a reunión, celebrada en junio de 2014, el Consejo de Administración de la OIT decidió organizar una reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo ¹. La decisión se adoptó tras la discusión recurrente de la Conferencia sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que tuvo lugar en junio de 2012, y a raíz de la cual se instó a la Oficina 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» ². El objetivo era que esa reunión contribuyera a los preparativos de la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), prevista para la 104.^a reunión de la Conferencia en 2015.
2. La Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo se celebró en Ginebra del 16 al 19 de febrero de 2015. Participaron en ella ocho expertos designados por los gobiernos, ocho expertos designados por el Grupo de los Empleadores y ocho expertos designados por el Grupo de los Trabajadores ³. La Reunión estuvo dirigida por un presidente independiente, el Sr. José Vieira da Silva (Portugal), y ocuparon la vicepresidencia el Sr. Paul Mackay (experto empleador de Nueva Zelandia) y la Sra. Catelene Passchier (experta trabajadora de los Países Bajos). Entre los participantes también hubo observadores gubernamentales de ocho Estados Miembros, tres observadores empleadores, cinco observadores trabajadores y representantes de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Asimismo, asistieron en calidad de observadores representantes de organizaciones internacionales intergubernamentales y no gubernamentales. Con objeto de facilitar los trabajos de la Reunión, la Oficina preparó un documento de referencia que se puede consultar en el sitio web de la OIT ⁴.
3. De acuerdo con el orden del día aprobado por el Consejo de Administración, en la Reunión se examinaron las tendencias y los elementos impulsores de las formas atípicas de empleo y el impacto de éstas en los trabajadores, las empresas y el mercado de trabajo; las experiencias de los países, incluidas las respuestas normativas, para hacer frente a las posibles vulnerabilidades relacionadas con las formas atípicas de empleo; las dificultades que se plantean para que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos de los trabajadores dedicados a formas atípicas de empleo; la manera de utilizar mejor las normas internacionales del trabajo para tratar las formas atípicas de empleo y la existencia de posibles lagunas en ese terreno, y las prioridades de actuación de la OIT. El informe final de la Reunión que figura en el anexo contiene un resumen de las deliberaciones.
4. Las conclusiones de la Reunión fueron adoptadas por unanimidad; en ellas se proponen medidas que deberían adoptar los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para afrontar los déficits de trabajo decente que pueden estar relacionados con las formas

¹ Documento GB.321/INS/10/2.

² OIT: *Actas Provisionales* núm. 15, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, Ginebra, 2012. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182958.pdf.

³ La lista de participantes aparece en la sección II del informe de la Reunión, que figura en el anexo.

⁴ OIT: *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). Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_336934/lang--en/index.htm.

atípicas de empleo, y se formulan recomendaciones para la actuación futura de la Oficina. Las conclusiones se consignan en el anexo, como parte del informe de la Reunión.

Proyecto de decisión

5. El Consejo de Administración:

- a) toma nota del informe final de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo y autoriza al Director General a publicar las conclusiones de la Reunión;*
- b) recomienda que se tengan en cuenta el informe final y las conclusiones de la Reunión para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) que tendrá lugar en la 104.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y*
- c) pide al Director General que, al elaborar las propuestas para la labor futura de la Oficina, tenga presentes los deseos expresados en las conclusiones acerca de las medidas de seguimiento que debería adoptar la OIT.*

Anexo

Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo

(Ginebra, 16-19 de febrero de 2015)

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	5
II. Composición de la Reunión de expertos	5
III. Observaciones preliminares	5
IV. Discusión	11
Punto 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?	11
Punto 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?	16
Punto 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 se encontraban en empleos atípicos?	21
Punto 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?	28
Punto 5. ¿Qué aspectos de las formas atípicas de empleo merecen más estudio, análisis u otro tipo de acción por parte de la OIT?	30
V. Debate sobre la forma de las conclusiones	33
VI. Discusión del proyecto de conclusiones	34
Adición de un nuevo párrafo al principio	34
Párrafo 2	35
Párrafo 3	37
Párrafo 4	39
Párrafo 5	41
Párrafo 6	44
Párrafo 7	46

Nuevo punto <i>a)</i>	46
Punto <i>b)</i>	46
Punto <i>c)</i>	47
Punto <i>d)</i>	47
Punto <i>e)</i>	47
Punto <i>f)</i>	48
Punto <i>g)</i>	49
Punto <i>h)</i>	49
Párrafo 8. Recomendaciones para la futura acción de la OIT.....	50
VII. Examen de los puntos pendientes.....	51
Conclusiones.....	54
Lista de participantes.....	59

I. Introducción

1. En las conclusiones de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que tuvo lugar en junio de 2014, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) pidió a la Oficina Internacional del Trabajo que «[organizara] 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. Dando curso al llamamiento formulado por la CIT, el Consejo de Administración, en su 321.ª reunión, celebrada en junio de 2014, decidió convocar una reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo, en febrero de 2015. Se esperaba que las conclusiones de la Reunión contribuyeran a la discusión recurrente sobre la protección del trabajo, que tendría lugar en la 104.ª reunión de la Conferencia, en junio de 2015.
2. Con miras a facilitar los debates de la Reunión, la Oficina había preparado un informe de referencia titulado «Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo» (en adelante, el informe). Este informe se divide en cuatro partes. La parte I contiene una breve introducción en la que se definen las formas atípicas de empleo. En la parte II se examina la incidencia y las tendencias de las formas atípicas de empleo. En la parte III se analizan las repercusiones de las formas atípicas de empleo en los trabajadores, las empresas y los resultados del mercado de trabajo, y también en las desigualdades salariales y la productividad. En la parte IV se analiza la regulación de las formas atípicas de empleo, en particular las normas de la OIT que abordan o hacen referencia a las formas atípicas de empleo, la regulación regional y nacional de las formas atípicas de empleo, y las respuestas normativas a las formas atípicas de empleo.

II. Composición de la Reunión de expertos

3. La Reunión fue dirigida por un Presidente independiente y estuvo integrada por ocho expertos designados por los gobiernos, ocho expertos designados por el Grupo de los Empleadores, y ocho expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, así como por representantes de la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional. También se contó con la presencia de observadores gubernamentales; de observadores del Grupo de los Empleadores; de observadores del Grupo de los Trabajadores y de observadores de organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales. El anexo del informe contiene una lista completa de los participantes.

III. Observaciones preliminares

4. La secretaria general de la Reunión, la Sra. Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, señaló que las formas atípicas de empleo, y las múltiples situaciones laborales que abarcaban, se habían convertido en importantes características de los mercados de trabajo a escala mundial. Las formas atípicas de empleo podrían ayudar a las empresas a adaptar su fuerza de trabajo a la volatilidad de los mercados laborales, y podrían permitir asimismo a los trabajadores conciliar mejor su participación en el mercado de trabajo con sus necesidades familiares y personales. Sin

¹ OIT: «Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, *Actas Provisionales* núm. 15, CIT, 101.ª reunión, Ginebra, 2012, párrafo 13, b).

embargo, también eran un motivo de controversia, tal como indicó el Director General en su Memoria presentada en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2013. El informe de referencia que se había preparado antes de esta reunión proporcionaba una visión general de las importantes reformas estatutarias llevadas a cabo en lo que respecta a las formas atípicas de empleo, y de las medidas que se habían introducido a través de la negociación colectiva en los últimos años con el objetivo de adaptarse a la necesidad de flexibilidad que tenían las empresas, y de proporcionar al mismo tiempo un empleo decente a los trabajadores.

5. Además, la secretaria general subrayó que la Reunión en curso había reunido una serie de debates importantes celebrados en la OIT a lo largo de muchos años, y formaba parte de la reflexión sobre el futuro mundo del trabajo. Subrayó la labor realizada por la Organización Internacional del Trabajo desde la década de 1990 en lo tocante a formas específicas de trabajo, a saber, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). En este contexto, las fuentes específicas de las que surgió un mandato con respecto a la celebración de una reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo fueron las conclusiones de 2012 de la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las conclusiones de 2014 sobre la discusión recurrente sobre el empleo de 2014, y también dando curso a la solicitud de la Mesa del Consejo de Administración en junio de 2014. Se esperaba que las ideas que surgieran de esta Reunión tripartita de expertos contribuirían a la discusión recurrente sobre la protección del trabajo, que tendría lugar en la CIT, en junio de 2015.
6. El Sr. José Vieira da Silva (Portugal) que fue nombrado por el Director General Presidente independiente de la Reunión, señaló que las cuestiones relativas a las formas atípicas de empleo habían sido objeto de un acalorado debate, al igual que la reforma normativa. La Reunión actual era fruto de debates anteriores celebrados en la OIT que habían conducido a llamamientos para que se comprendieran mejor el potencial y los riesgos de las formas atípicas de empleo. El orador esperaba aprender de los expertos sobre la prevalencia y las tendencias de estas últimas, y sobre sus efectos en el mercado de trabajo, las empresas y los trabajadores. Esto comprendía la capacidad de los trabajadores de ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo. El orador reiteró que el tema de debate era delicado, y subrayó el importante papel que desempeñaba la OIT en estas deliberaciones con el fin de mantener su pertinencia en el mundo actual. Concluyó subrayando la importancia que revestía aprender unos de otros, y expresó su confianza en que, a través de un diálogo sincero y abierto, se llegaría a puntos de acuerdo y de consenso que serían de suma utilidad para la OIT.
7. La Sra. Janine Berg, economista principal en el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, hizo una breve presentación inicial poniendo de relieve algunos de los puntos clave del informe de referencia preparado para la Reunión. Proporcionó una visión general de la incidencia y las tendencias de algunas formas atípicas de empleo en diferentes países del mundo. También examinó los posibles efectos de las formas atípicas de empleo en los trabajadores y las empresas. Al analizar las repercusiones en los trabajadores, la Sra. Berg señaló que la hipótesis de los trabajos «trampolín» se confirmaba en el caso de algunos países y ocupaciones, y que los efectos eran mayores en los jóvenes y las minorías. Sin embargo, en la medida en que el trabajo temporal prevalecía en relación con otras modalidades de empleo, era más probable que estos trabajos se convirtieran en una trampa. Los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo también solían estar sujetos a penalizaciones salariales y tenían menos oportunidades de formación. El recurso a dichas formas había repercutido asimismo en las prácticas de gestión, y las estrategias de recursos humanos habían dejado de lado la

formación y el desarrollo profesional, para centrarse en la identificación de un conjunto de competencias en el mercado de trabajo. En el informe también se examinaban algunas normas internacionales del trabajo relacionadas con las formas atípicas de empleo. No había muchos países en los que se aplicaran restricciones jurídicas a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. El desafío más común radicaba en la incapacidad para ejercer los derechos en la práctica debido a la fragmentación de la unidad de negociación cuando había múltiples proveedores de mano de obra, y a que los trabajadores temían que su contrato no se renovara si se sindicaban, en particular si tenían contratos temporales. Los países habían tratado de regular las formas atípicas de empleo de diversas maneras, por ejemplo, limitando la duración del trabajo temporal a través de agencia. De un modo similar, muchos países habían establecido recursos legales para tratar de resolver la cuestión del trabajo autónomo clasificado de manera inapropiada, y para brindar una mayor protección a los trabajadores autónomos dependientes. Las medidas normativas para el trabajo a tiempo parcial comprendían la no discriminación y la igualdad de trato, así como el establecimiento de un número mínimo o máximo de horas para los trabajadores a tiempo parcial. La Sra. Berg concluyó señalando a la atención de los participantes los puntos para la discusión definidos en el informe, y puso de relieve la importancia que revestían las deliberaciones de la Reunión para orientar la futura labor de la OIT en el ámbito de las formas atípicas de empleo.

8. La Vicepresidenta trabajadora, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, indicó el creciente incremento del trabajo realizado fuera de lo que algunos consideraban la relación de trabajo tradicional y regular. Estas relaciones de trabajo atípicas conducían a situaciones en las que los trabajadores no podían ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo ni disfrutar de los derechos sociales esenciales. Por lo tanto, debían examinarse la legislación, las prácticas y las realidades de estas formas de empleo, con el fin de determinar si había un déficit de trabajo decente que hubiera que colmar. Al tiempo que señaló que la expresión «formas atípicas de empleo» era neutral, recordó que el movimiento sindical estaba sumamente preocupado por el incremento del trabajo precario; entretanto, los empleadores solían centrarse en la flexibilidad. Propuso que la Reunión evitara limitar las deliberaciones a las condiciones y definiciones. El concepto de empleo regular significaba que el trabajo se regulaba debidamente, y que los trabajadores gozaban de plena protección jurídica y tenían suficientes horas de trabajo, unos ingresos adecuados, unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, y la posibilidad de sindicarse con toda libertad y de negociar colectivamente. En el último tiempo, para algunos grupos las formas atípicas de empleo estaban convirtiéndose en la forma dominante de empleo.
9. La flexibilidad y la libre elección en la práctica eran conceptos que tenían una connotación positiva. El hecho de que fueran positivos dependía de a quién beneficiaba más que se colmaran las necesidades de flexibilidad, y quien acababa por imponer sus criterios, y de quién asumía la carga de los riesgos y en qué medida se compartía esta última. Expresó sus dudas acerca de que hubiera un equilibrio justo entre el interés de las empresas en obtener beneficios y adaptar las formas de emplear a trabajadores, y el interés de los ciudadanos y las sociedades en la estabilidad social y la justicia social, en las que las necesidades de los trabajadores se reconocían tanto en la legislación como en la práctica. No se trataba de estar a favor o en contra de la flexibilidad, sino de hacer frente al desafío de cómo asegurar un resultado equilibrado. Las regulaciones e instituciones del mercado de trabajo se establecían para proteger a los trabajadores contra las prácticas laborales en condiciones de explotación, y a los empleadores contra la competencia desleal. El debate podría proporcionar la orientación y el asesoramiento necesarios para que la normativa del mercado de trabajo redundara en beneficio de todos. Los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar a la hora de aplicar dicha normativa.

10. La Vicepresidenta trabajadora propuso celebrar un debate abierto y pragmático que se centrara en los principales problemas indiscutibles y en las soluciones, en los ámbitos en los que existía un importante déficit de trabajo decente y brechas considerables en la materia, y en la forma en que estos problemas podrían afrontarse tanto en la legislación como en la práctica. Aunque había una zona gris entre la economía formal e informal, sugirió no abordar el tema de la economía informal, ya que esta cuestión se examinaría en la próxima CIT.
11. La oradora señaló que el informe de la Oficina contenía datos concluyentes sobre una serie de problemas clave. El trabajo temporal y de duración determinada suscitaba inquietud, porque los trabajadores carecían de protección social contra el despido improcedente, mientras que muchos trabajadores jóvenes se enfrentaban a los efectos de la estigmatización o corrían el riesgo de encontrarse entre el empleo temporal y el desempleo. Una inversión insuficiente en formación podría conducir a la infrautilización del potencial de competencias para las sociedades y, por ende, de su potencial para el incremento de la productividad y la generación de beneficios. Las penalizaciones salariales, y las prestaciones bajas o inexistentes de seguridad social basadas en el empleo suscitaban preocupación. Si bien podrían ser motivos apropiados para la utilización de contratos de duración determinada, como las sustituciones durante la licencia de maternidad o el trabajo temporal, no podrían utilizarse para privar a los trabajadores de la protección laboral básica. El trabajo a tiempo parcial, que se estaba convirtiendo en la modalidad habitual de empleo principalmente para las mujeres trabajadoras, podría ser en algunos casos beneficioso, pero en otros casos se prestaba a la explotación. Los ejemplos provenientes de los Países Bajos y Escandinavia daban a entender que dicha modalidad estaba muy regulada y protegida, y era estable. Sin embargo, incluso en dichos países, nuevos cambios como los contratos de cero horas, podrían hacer el trabajo inseguro e impredecible.
12. El empleo triangular, incluidas las agencias de empleo, el trabajo a través de agencia, y otras formas de subcontratación, obstaculizaban la libertad sindical y la negociación colectiva, concretamente en los casos en que los trabajadores que trabajaban mano a mano en un lugar de trabajo eran separados *de jure* y no podían negociar colectivamente sobre sus condiciones de trabajo. Aunque esta cuestión se reconocía en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), no se hacía referencia a medidas para evitar que esto sucediera. El informe contenía una combinación de datos sobre la función «de trampolín» que desempeñaba el trabajo a través de agencia, y mostraba cómo podrían contribuir las instituciones del mercado para asegurar que el trabajo a través de agencia no creara mercados de trabajo duales. Hizo hincapié en que las relaciones de trabajo ambiguas, concretamente en profesiones que solían ser ejercidas por trabajadores asalariados, planteaban uno de los principales desafíos, ya que podían socavar los sistemas y niveles de normas laborales existentes. En algunos países, la representación colectiva y la protección de los trabajadores irregulares dependientes se aseguraba extendiendo la protección a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo. Además, las nuevas formas de tecnología no creaban una «necesidad natural» de formas atípicas de empleo, ya que también podría darse la situación contraria.
13. Tal como se muestra en el informe, la Vicepresidenta subrayó que la discriminación de los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo, no era inevitable. En algunos países, las normas establecidas ofrecían soluciones integrales e innovadoras. Al buscar soluciones, era importante examinar las necesidades de las empresas y sociedades en su conjunto, que no coincidirían necesariamente, y los beneficios a corto plazo para las empresas serían costosos para las sociedades en general. Las normas internacionales del trabajo debían seguir siendo pertinentes para todos los trabajadores, y las brechas normativas debían colmarse para evitar una espiral negativa.

14. El Vicepresidente empleador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Empleadores, subrayó la importancia que revestía definir las modalidades regulares de empleo, a través de los principales elementos propios de un empleo permanente a tiempo completo con un horario fijo, a menudo con inclusión de una pensión definida al final de una trayectoria profesional segura con un único empleador. Si bien otras modalidades se etiquetaban negativamente con más frecuencia, el trabajo a tiempo completo permanente ya no podía considerarse el único enfoque eficaz de la realidad económica. Los cambios en las normas e instituciones no iban a la par de la evolución que experimentaba el mundo del trabajo con el fin de apoyarlo, dado que las protecciones y prestaciones de empleo estaban vinculadas con la idea de una relación contractual regular.
15. Subrayó que el contexto en el que el trabajo se organizaba, distribuía y llevaba a cabo había cambiado irrevocablemente, y que no era posible volver a los contratos de trabajo regulares, estáticos y poco receptivos de antaño. La innovación tecnológica, los ciclos de los productos más cortos, y las necesidades de los clientes en continuo cambio eran más poderosos que las instituciones que los habían creado.
16. Las relaciones de trabajo estaban fuertemente vinculadas con los modelos económicos, lo que recordaba que, durante el siglo XIX, cuando las industrias agrícola y de la artesanía dominaban, el trabajo por cuenta propia era la norma. La revolución industrial dio lugar al empleo estable, mientras que el siglo XXI, orientado a la tecnología y a los servicios, requería una amplia gama de modalidades de empleo. La no adaptación de los modelos históricos podría conducir a opciones más informales, también en términos de empleo y de períodos prolongados de desempleo. Los cambios operados en la relación de trabajo justificaban la necesidad de adaptar la protección de los trabajadores, proporcionándoles unos medios de subsistencia decentes, seguridad y movilidad social, independientemente de la modalidad de contrato de trabajo utilizada. El orador recordó la Memoria del Director General presentada en la CIT de 2012, en la que se señalaba que la norma estaba convirtiéndose en la «excepción». Subrayó la necesidad de que esto se reconociera. La capacidad para poder elegir entre diferentes modalidades de empleo tenía aspectos positivos, entre ellos: i) ser un instrumento indispensable para la adaptabilidad y sostenibilidad de las empresas y, por tanto, una condición *sine qua non* para la creación de empleo; ii) permitir que los trabajadores, especialmente los vulnerables, tengan acceso al mercado de trabajo y se integren en él; iii) crear una fuerza de trabajo diversa que tenga más repercusiones positivas para la economía, y iv) prever un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar.
17. El orador subrayó que el Grupo de los Empleadores pretendía hallar formas de adaptar la protección social a las formas atípicas de empleo y lograr que todas las modalidades de empleo fueran decentes. Insistió en que los empleadores no apoyaban la discriminación injusta de los trabajadores basada en su empleo o su estatus de ciudadanía. Para asegurar la no discriminación, era fundamental garantizar a los trabajadores la seguridad y salud en el trabajo (SST), oportunidades de formación y la libertad sindical. El orador alentó la igualdad de oportunidades y de trato respetando los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la libertad sindical. Pidió a la OIT que apoyara la noción de una diversidad de empleos disponibles en lugar de asegurar un único empleo vitalicio. Por último, subrayó la importancia que revestía identificar las circunstancias en que diferentes formas de empleo eran apropiadas, y asegurar los medios por los que cualquier modalidad de empleo podría aumentar la empleabilidad del trabajador.
18. La experta gubernamental de los Estados Unidos estuvo de acuerdo en que había una tendencia creciente hacia las formas atípicas de empleo, y en que las vulnerabilidades asociadas con las mismas tenían consecuencias para los trabajadores, las empresas, los gobiernos y la capacidad para lograr el trabajo decente. Había casos en que se clasificaba de manera inapropiada a los trabajadores en una modalidad atípica de empleo para eludir el

pago de impuestos, prestaciones y contribuciones de protección social. Esto se traduciría para los trabajadores en una falta de derechos fundamentales, y en la pérdida de ingresos, y para los empleadores en una situación de competencia desleal. Al mismo tiempo, las formas atípicas de empleo, cuando se utilizaban legítimamente, podían ser beneficiosas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En lugar de examinar sus características positivas y negativas de dichas formas, o si deberían existir, la oradora subrayó la importancia que revestía hacer frente a las vulnerabilidades asociadas con las formas atípicas de empleo, para que no se utilizaran ilegítimamente.

19. El experto gubernamental de Sudáfrica destacó la importancia de aceptar los cambios que estaban teniendo lugar en el mundo del trabajo, así como la existencia de situaciones muy diversas en el empleo que provocarían necesariamente opiniones divergentes. Era importante determinar el déficit de trabajo decente sobre la base de datos concluyentes, y tratar de hallar soluciones creativas con el fin de mejorar esas situaciones para los trabajadores, pero también para las empresas, de tal modo que pudieran crecer y desarrollarse. En vista de la próxima Reunión tripartita sobre el derecho de huelga, subrayó la importancia de adoptar las conclusiones de esta Reunión.
20. La experta gubernamental de Filipinas puso de relieve que la Reunión era importante y oportuna. Explicó que su país estaba procurando alcanzar un equilibrio, de tal modo que se asegurara el trabajo decente para los trabajadores y la competitividad para las empresas. Los trabajos de calidad eran la mejor protección social. En Filipinas se había adoptado una combinación de enfoques de las modalidades de trabajo triangulares, a través de unas normas claras y aplicables, de la aplicación de unas normas del trabajo reforzadas, de la creación de un programa integral de asistencia en materia de empleo, y del fortalecimiento del derecho a la autorganización. Su Congreso examinaría en breve una serie de propuestas de reforma.
21. La experta gubernamental de Noruega señaló que las formas atípicas de empleo no eran motivo de gran preocupación en su país, aunque algunos grupos pequeños habían tenido dificultades para lograr un empleo regular. La situación del mercado laboral en su país era buena, y la tasa de desempleo apenas se cifraba en el 3 por ciento. Sin embargo, reconoció la importancia de esta cuestión en otros países, incluidas las condiciones algunas veces impredecibles asociadas con las formas atípicas de empleo. Estaba de acuerdo con el portavoz de los empleadores y con el portavoz de los trabajadores en no centrarse en las definiciones, sino más bien en examinar las tendencias, las normas y la posible acción de la OIT.
22. Un observador de la Unión Europea (UE) presentó la labor que se estaba realizando en los comités de diálogo social en la UE sobre las formas atípicas de empleo, y la legislación de la UE en este ámbito. Varios comités de diálogo social al nivel de la UE estaban examinando las formas atípicas de empleo, pero los problemas variaban entre los diferentes sectores. Si bien en el caso de la limpieza industrial la cuestión radicaba en reducir el número de «pequeños trabajos», en el sector de la agricultura preocupaban en particular el trabajo estacional, el trabajo no declarado, y la movilidad precaria transfronteriza. Los comités de diálogo social de los sectores audiovisual y de la aviación civil se enfrentan a otros problemas, ya que en estos sectores suscitaban cada vez más inquietud el falso trabajo autónomo y los contratos de duración determinada. El orador explicó también la labor del comité de diálogo social sectorial a nivel de la UE en lo que respecta a los trabajadores temporales a través de agencia, que se centraba en la contribución del sector para alcanzar el objetivo de empleo de Europa 2020.
23. Retomando el tema de la legislación, el orador hizo referencia a una directiva de la UE sobre el trabajo temporal a través de agencia, que tenía por objeto alcanzar un equilibrio justo entre mejorar la igualdad de trato y la protección de los trabajadores temporales a

través de agencia, y apoyar el papel positivo que podría desempeñar la agencia al proporcionar suficiente flexibilidad en el mercado laboral. La Directiva sobre el trabajo de duración determinada contenía una disposición que obligaba a los Estados Miembros a adoptar medidas para evitar los abusos derivados de la utilización de contratos de empleo de duración determinada sucesivos. La prohibición de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial era una disposición esencial de la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial. La Directiva sobre el tiempo de trabajo, aplicable a todos los trabajadores, incluidos aquéllos con contratos de cero horas, contenía varios derechos importantes relativos a los límites del tiempo de trabajo y a los períodos adecuados de descanso, así como el derecho a un período mínimo de vacaciones anuales pagadas, por lo que protegía considerablemente la seguridad y salud de los trabajadores en todas las modalidades de empleo.

IV. Discusión

Punto 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?

24. El Vicepresidente empleador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Empleadores, señaló que la discusión se estaba centrando en cómo hacer frente al cambio en la economía. Identificó dos fases principales relacionadas con la extensión de las formas atípicas de empleo, en particular el proceso de globalización que estaba teniendo lugar desde los años noventa, y la crisis financiera que comenzó a finales del decenio de 2000 y las respuestas de política conexas. El cambio fundamental relacionado con las formas atípicas de empleo era consecuencia de la globalización, que daba lugar a que las opciones empresariales en algunos países aumentaran considerablemente en relación con el pasado, al igual que las presiones competitivas. La crisis financiera y las medidas de austeridad conexas no tenían efectos tan notorios en las formas atípicas de empleo en comparación con la globalización. Así pues, los motores de las formas atípicas de empleo no estaban vinculados con las circunstancias específicas de los países, sino con el proceso mundial de globalización, y podrían identificarse principalmente en la necesidad de fomentar la competitividad y de gestionar cuidadosamente los riesgos y los costos, de tal modo que se evitaran los riesgos. También estaban vinculados con el hecho de que las formas atípicas de empleo eran una opción más visible para los empleadores que en el pasado. Subrayó la necesidad de evitar una regulación excesiva, pero también de evaluar la calidad de la aplicación de las normas establecidas. El enfoque que debía seguirse tenía que ser variado y prever cierta flexibilidad, y ser consciente asimismo de la necesidad de asegurar la dignidad de todas las partes que intervinieran.
25. La Vicepresidenta trabajadora, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, destacó que podía observarse un consenso en lo que respecta a la existencia de problemas que los responsables de la formulación de políticas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores debían abordar. Las cuestiones existentes, a las que contribuía el aumento de las formas atípicas de empleo insuficientemente protegidas, comprendían la creciente desigualdad, la falta de armonización entre el incremento de los salarios y el crecimiento de la productividad; la dispersión de los salarios; el aumento de la pobreza a una edad avanzada, ya que muchos trabajadores no estaban cubiertos por sistemas de seguridad social, y la inversión insuficiente en el desarrollo de las competencias. La oradora puso de manifiesto que las

formas atípicas de empleo limitaban o eliminaban el acceso a los derechos laborales y a la protección, en particular la protección contra comportamientos arbitrarios por parte de los empleadores, y el creciente recurso a las mismas parecía no estar impulsado por la necesidad de adaptar los contratos a las necesidades reales, sino más bien por la necesidad de reducir los costos y, en algunos casos, de limitar el ejercicio de los derechos de los trabajadores. En los últimos decenios, las formas atípicas de empleo se habían convertido en un problema en los países altamente industrializados, ya que el trabajo a tiempo completo bien remunerado había sido sustituido por dichas modalidades de empleo, lo cual tenía muchas más repercusiones en las mujeres y los jóvenes que en los hombres adultos. Las formas atípicas de empleo también eran comunes en el sector de los servicios y en la industria manufacturera.

26. La oradora destacó la importancia de la regulación, dado que existía una variación considerable entre las jurisdicciones. En algunos países, la utilización de contratos «temporales» o «de duración determinada» no estaba regulada, mientras que en otros países se imponían ciertos límites a los contratos de duración determinada. En algunos países se había reconocido una forma de empleo conexas, a saber, los trabajadores ocasionales, y estos trabajadores eran en esencia jornaleros precarios que no gozaban tan siquiera de la limitada protección que solía ofrecerse a los trabajadores con contratos de duración determinada. En algunos países, las relaciones triangulares podrían utilizarse por cualquier motivo, aunque en otros había limitaciones. Sin embargo, incluso en los países en los que el marco jurídico había mejorado, la inspección del trabajo no había logrado combatir eficazmente el trabajo precario incluso en el marco de la legislación nacional. En muchos países, los litigios para hacer cumplir los derechos en el lugar de trabajo eran excesivamente costosos o tediosos para proporcionar una reparación efectiva a los trabajadores afectados y, en algunos casos, los empleadores habían ignorado la legislación y las sentencias del tribunal con impunidad, como en el caso del sector del vestido en Camboya o en Corea en lo que respecta a los envíos ilícitos. En general, las sanciones impuestas a los empleadores que incumplían la legislación eran demasiado suaves para tener efectos disuasorios.
27. El experto gubernamental del Japón subrayó que las prácticas en lo que respecta a las formas atípicas de empleo variaban de un país a otro. En el Japón existían tres categorías de empleo, a saber, el empleo regular, las formas atípicas de empleo y los trabajadores regulares diversificados. El empleo regular era de duración indeterminada, a tiempo completo, y directamente con el empleador. El trato que recibían los trabajadores dependía de su antigüedad, y no había límites en lo que respecta al contenido del trabajo o a la ubicación del trabajo. Las formas atípicas de empleo comprendían el trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia, y el trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo se enfrentaban a un empleo inestable, a brechas salariales, a una protección social insuficiente, y a dificultades para desarrollar sus carreras. Otra categoría situada entre el empleo regular y las formas atípicas de empleo eran los «trabajadores regulares diversificados», a saber, trabajadores a quienes se había impuesto límites en lo que respecta a los cambios en la ubicación el trabajo y el horario de trabajo, y de quienes se esperaba que mejoraran sus competencias profesionales y que prosiguieran con sus carreras como trabajadores regulares. Así pues, el Japón estaba participando en un doble enfoque encaminado a apoyar el proceso orientado a que los trabajadores no regulares se convirtieran en trabajadores regulares sobre la base de sus deseos y competencias, y a promover la igualdad de trato entre los trabajadores irregulares y los trabajadores regulares. Las formas atípicas de empleo habían experimentado un incremento en su país en los años noventa y en la década de 2000, y ahora representaba más de un tercio de la fuerza de trabajo. En la actualidad, la tasa de trabajo no regular y no voluntario abarcaba el 20 por ciento de todos los trabajadores no regulares, y había un alto porcentaje de formas atípicas de empleo voluntarias.

28. La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló que los datos obtenidos indicaban un cambio fundamental en la naturaleza del trabajo en su país, y que las formas atípicas de empleo habían seguido un modelo cíclico derivado de la Gran Recesión. Aunque no había datos sobre el empleo temporal, la gran mayoría de los trabajadores en los Estados Unidos estaban cubiertos por el principio conocido como «*employment at will*», que permitía a los empleadores despedir a un trabajador sin proporcionar justificaciones, dentro de ciertos límites. El trabajo temporal a través de agencia sólo había experimentado un pequeño incremento desde la década de 1990, y actualmente representaba el 2 por ciento del empleo total. Existían datos concluyentes acerca del incremento que estaba experimentando en algunas industrias, y un elevado porcentaje de los trabajadores provenía de comunidades desfavorecidas. El trabajo a tiempo parcial se había mantenido estable en los últimos decenios, y representaba el 19 por ciento del empleo total. Esto incluía un incremento del empleo a tiempo parcial involuntario. La tasa de empleo parcial involuntario había experimentado un fuerte incremento en 2009, para situarse en el 6,4 por ciento, y desde entonces había caído a su nivel actual del 4,9 por ciento, que seguía siendo superior que la tasa registrada antes de la crisis. La oradora puso de relieve a continuación la cuestión de las relaciones de trabajo ambiguas, que habían aumentado radicalmente en los últimos años. Esto obedecía a que las empresas subcontrataban las actividades y a que era más difícil identificar al empleador. La relación de trabajo estaba cada vez más fisurada. Además, los empleadores algunas veces clasificaban de manera incorrecta a los trabajadores como trabajadores autónomos, en un esfuerzo por reducir los salarios y los impuestos sobre la nómina. Como consecuencia, los trabajadores no gozaban de protección y no recibían un seguro de desempleo ni compensaciones adicionales. La oradora puso de relieve los efectos negativos que esta práctica tenía en los trabajadores, los empleadores y el gobierno. Por último, advirtió que la prevalencia de las formas atípicas de empleo podría traducirse en una reducción de los salarios, tal como ilustraba la reducción del crecimiento del salario medio, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, experimentada entre 2011 y 2013.
29. El experto gubernamental de Chile señaló que habían transcurrido unos 25 años desde la restauración de la democracia, pero que sólo en los últimos años se habían comenzado a aplicar los cambios legislativos en su país con respecto al empleo. La economía de Chile se apoyaba en gran medida en la extracción de materias primas, y la subcontratación se había extendido considerablemente en estas industrias, al representar en torno al 25 por ciento de la fuerza de trabajo, pero también se había extendido a otras industrias. Si bien se habían realizado esfuerzos para frenar esta tendencia por medio de la legislación, el problema persistía. Por lo tanto, los trabajadores subcontratados seguían recibiendo salarios más bajos, gozaban de menos protección social, incluida la seguridad social, y tenían menos acceso a los derechos de negociación colectiva, en comparación con los trabajadores que se encontraban en formas más tradicionales de trabajo. Las mujeres y los jóvenes se veían particularmente afectados por estas tendencias. Refiriéndose a otros sectores, el orador señaló que las formas atípicas de empleo también prevalecían en la construcción, donde los trabajadores habían gozado anteriormente de protección efectiva.
30. El experto gubernamental de Sudáfrica destacó que la inestabilidad política y los conflictos impulsaban considerablemente las formas atípicas de empleo, ya que daban lugar a migrantes económicos que aceptarían cualquier forma de empleo. Añadió que las formas atípicas de empleo permitían a algunos empleadores eludir los marcos normativos y alejarse de las normas que debían acatar. Los efectos eran manifiestos en el sector de la tecnología de la información y en el sector manufacturero, lo cual se ilustraba mejor en la industria de la confección, donde cada etapa del proceso se subcontrataba a diferentes entidades con el fin de reducir los costos. El orador resumió que la mano de obra estaba desplazándose, ya que estaba pasando de los trabajos regulares a tiempo completo al trabajo precario; esto conllevaba una brecha en términos de desigualdad salarial y tenía

graves consecuencias para la negociación colectiva. Por lo tanto, la participación de los interlocutores sociales era de vital importancia.

- 31.** La experta gubernamental de Noruega señaló que en el informe se analizaban con gran detenimiento las dimensiones globales de las formas atípicas de empleo. En Noruega, las formas atípicas de empleo no habían aumentado. La tasa de contratos de duración determinada en relación con el empleo total se había reducido del 10 al 8 por ciento desde los años noventa, y el trabajo temporal a través de agencia se mantenía estable. La oradora añadió que su país no se había visto afectado por la crisis económica y financiera, que impulsaba las formas atípicas de empleo. Los trabajadores vulnerables eran los primeros en ser despedidos durante tales crisis, y los nuevos empleos creados serían atípicos. La referencia a la Declaración de Oslo, «Restablecer la confianza en el empleo y el crecimiento», adoptada por la novena Reunión Regional Europea en abril de 2013, era sumamente pertinente. Los países debían invertir en sistemas de protección social y en políticas macroeconómicas orientadas al empleo, incluidos sistemas fiscales y políticas de distribución equitativas. En Noruega, el 8,3 por ciento del empleo era temporal, y el 1,5 por ciento eran trabajadores temporales a través de agencia. Dichas estadísticas eran el resultado de una regulación restrictiva, y también de la flexibilidad a la hora de poner fin a los contratos de duración indeterminada. En lo que respecta a las mujeres, su tasa de participación de la fuerza de trabajo era muy elevada, al estimarse en el 76 por ciento, y el 40 por ciento trabajaba a tiempo parcial. La oradora concluyó indicando que el trabajo a tiempo parcial no era necesariamente negativo, siempre y cuando fuera voluntario.
- 32.** La experta gubernamental de Filipinas señaló que las prácticas empresariales en continua evolución entre las empresas multinacionales y transnacionales en la cadena de suministro habían impulsado el crecimiento de las formas atípicas de empleo en su país. Dichas formas de empleo no se reflejaban en las normas nacionales, ni en las normas internacionales del trabajo. Dado que las disposiciones pertinentes relativas a las formas atípicas de empleo estaban dispersas en las diferentes normas internacionales del trabajo, había una falta de orientación con respecto a cómo aplicar el trabajo decente en tales situaciones. En su país, las formas atípicas de empleo podían hallarse en el trabajo temporal, a través de agencia, basado en proyectos y subcontratado. El trabajo subcontratado se había expandido a sectores como la manufactura o los servicios. Además, en la actualidad, el trabajo estacional era un fenómeno que se observaba durante todo el año, que también se había extendido del sector de la agricultura a los sectores manufacturero y de los servicios. Esto había tenido consecuencias tanto en los trabajadores como en los empleadores, ya que el lugar de trabajo era la mejor plataforma para formarse en Filipinas, por lo que el aumento del trabajo irregular exacerbaba el problema de la inadecuación entre la oferta y la demanda de competencias.
- 33.** Una experta trabajadora de Suiza puso de relieve el crecimiento masivo de la utilización de formas atípicas de empleo en los 14 sectores que su federación, IndustriALL, representaba en las industrias manufacturera, de extracción y transformación. En estas industrias, el recurso a las formas atípicas de empleo era prácticamente universal, y la mayoría sin justificación. Las normas jurídicas habían demostrado ser insuficientes para proteger a los trabajadores. El crecimiento masivo no se reflejaba en las estadísticas, ya que las formas atípicas de empleo cambiaban con frecuencia y eran difíciles de discernir. Citó un ejemplo que ilustraba que el trabajo a través de agencia era sólo un aspecto de las relaciones de trabajo triangulares, y que la contratación era una forma más generalizada de encubrir una relación de trabajo y de limitar la negociación colectiva. Además, la oradora indicó ejemplos ilustrativos provenientes de varios países, y concluyó señalando que los ejemplos que había compartido hacían referencia al trabajo permanente y constante, que ahora se realizaba en el marco de contratos temporales, y puso énfasis en que los dos motores de estas prácticas eran la reducción de los costos y la restricción de la libertad sindical.

34. Un experto trabajador de Suiza, representando la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación dio el ejemplo de un accidente mortal acontecido en una mediana empresa en la industria azucarera en los Estados Unidos. La Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del gobierno federal de los Estados Unidos había llegado a la conclusión de que la empresa no había cumplido las normas jurídicas pertinentes. El trabajo en esta empresa se subcontrataba, y todos los trabajadores eran irregulares. Las normas jurídicas establecidas dificultaban la sindicación y la creación de comités de SST. El caso mostraba la importancia del contrato para la situación de la SST y para las normas en el lugar de trabajo, así como el vínculo existente entre el deterioro de la SST y el empleo temporal. En los Estados Unidos, cada vez era más frecuente que la fuerza de trabajo de una empresa estuviera totalmente subcontratada. La doctrina de la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo de los Estados Unidos sobre la «responsabilidad dual de los empleadores» significaba en la práctica que estos trabajadores nunca podrían tener representación sindical. Un estudio llevado a cabo en los Estados Unidos sobre la amputación en el lugar de trabajo ponía de relieve que el 50 por ciento de los trabajadores que estaban expuestos a estos accidentes eran trabajadores temporales a través de agencia, y denunciaba esta situación como una emergencia de salud pública. También presentaba un ejemplo positivo proveniente de una empresa multinacional de alimentos en una de sus fábricas de té en el Pakistán, que en un período de 10 a 15 años había transformado su fuerza de trabajo permanente (800 trabajadores regulares) en trabajadores temporales, con tan sólo 22 trabajadores regulares, lo que había conducido a que se denegara a los trabajadores los derechos fundamentales en el trabajo. Esto era tan sólo un ejemplo que mostraba la tendencia hacia el remplazo de trabajos permanentes por trabajos precarios, aunque el trabajo en sí mismo no había cambiado. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) se hizo cargo del caso y ayudó al sindicato local a suscribir un convenio colectivo con la empresa para que estos trabajadores fueran permanentes. El director ejecutivo de la empresa señaló que no había justificación para la precarización del trabajo, y que donde había trabajo permanente no debería haber empleo no regular, por lo tanto debido a estas circunstancias se estaba logrando reducir el empleo precario en todas las operaciones globales de la empresa.
35. Un experto trabajador de Inglaterra, representando la Alianza Internacional de las Artes y del Espectáculo, abordó la cuestión del trabajo autónomo independiente y del falso trabajo autónomo en el sector del esparcimiento. Señaló que la negociación colectiva tradicional había tenido lugar en el sector como instrumentos sofisticados que establecen normas del trabajo y condiciones mínimas, al tiempo que transfieren parcialmente los derechos de propiedad intelectual de los artistas o escritores. Estos convenios habían estado bajo presión en los últimos años, desde la imposición de la ley sobre la competencia. Éste había sido el caso de los convenios colectivos firmados por el sindicato *Irish Actors Equity* y la asociación comercial *Irish Institute of Advertising Practitioners in Ireland*, y el acuerdo colectivo en los Países Bajos que dio derechos a músicos autónomos, cuyo caso se presentó al Tribunal de Justicia Europeo. El Tribunal decidió que era de la incumbencia del tribunal nacional determinar si los trabajadores autónomos no eran en realidad proveedores de servicios, es decir, «falsos trabajadores autónomos»; en el caso de que así hubiera sido, el acuerdo colectivo se podría mantener. Enumeró una serie de factores para establecer si la relación era de «falso trabajo autónomo». El Tribunal también estableció que los trabajadores debían recurrir a sus tribunales nacionales con el fin de cerciorarse de que estaban protegidos por un convenio colectivo.
36. El experto trabajador de la Argentina puso énfasis en las graves consecuencias que habían tenido las formas atípicas de empleo en grupos particulares de trabajadores, tales como las mujeres y los jóvenes. Estos grupos estaban menos representados en los sindicatos y estaban más expuestos a la exclusión de las medidas de SST. El orador puso de manifiesto que se corría el riesgo de perder la cultura del trabajo decente. Las formas atípicas de

empleo representaban un nuevo paradigma en el mundo del trabajo con nuevos tipos de empleo que ofrecían normas inferiores y menos derechos. Asimismo, se había realizado una encuesta que mostraba que el trabajo estable era uno de los principales factores que impulsaban la sindicación.

37. La experta empleadora de los Países Bajos puso de relieve un punto común de acuerdo con los trabajadores, a saber, que ya no existía el empleo vitalicio con un único empleador. Sin embargo, las cuestiones relativas a las fuentes de seguridad representaban el punto de divergencia con los trabajadores. Si bien era necesario proteger a los trabajadores contra el comportamiento arbitrario de cualquier tipo, también era importante examinar la calidad de todos los contratos de trabajo, tanto regulares como no regulares. Esto requería ir más allá del marco jurídico, ya que la existencia de contratos legalmente aceptados no garantizaba el trabajo decente ni el acceso a la seguridad social. Por lo tanto, era preciso deliberar sobre los elementos que contribuían a la calidad del empleo y a la identificación del déficit. También sería importante examinar los instrumentos y las normas de la OIT que ya estaban establecidos y que podrían promoverse de manera más amplia, y analizar asimismo la necesidad de cumplimiento y de una aplicación firme.

Punto 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?

38. La Vicepresidenta trabajadora, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, subrayó la importancia que revestían las medidas normativas adoptadas por los diferentes gobiernos para regular las formas atípicas de empleo. Sin embargo, los gobiernos tenían una capacidad limitada para regular estas últimas. Con este fin, complementaban y combinaban las normas mínimas establecidas (tales como las relativas a los salarios mínimos o la seguridad social) con un entorno propicio para la negociación colectiva. Al mismo tiempo, también era importante un compromiso con la aplicación y el cumplimiento. Por estos motivos, eran esenciales los buenos ejemplos identificados en el informe, junto con los datos concluyentes aportados para su examen en esta Reunión de expertos.
39. El Vicepresidente empleador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Empleadores, destacó la importancia que revestía examinar los ejemplos positivos, con el fin de comprender los factores subyacentes que impulsaban los resultados. A este respecto, se acogerían con agrado ejemplos que hicieran frente al déficit en lo que respecta a la calidad del trabajo, como la exclusión de derechos o prestaciones particulares (como la formación), o ejemplos que aseguraran que las formas atípicas de empleo sirvieran como «trampolín» en lugar de como trampas. También deberían examinarse otros aspectos causales de estos ejemplos positivos, tales como su relación o asociación con la ratificación de instrumentos particulares de la OIT pertinentes para las formas atípicas de empleo. Si bien se puso de relieve la importancia que revestía definir unas normas adaptables, el contexto era igualmente importante. Describir el contexto e identificar orientaciones contextuales sería particularmente importante para evaluar si un ejemplo positivo en un país podía reproducirse en otro.
40. El experto gubernamental del Japón explicó el enfoque dual de las formas atípicas de empleo que se había adoptado en su país: el primer enfoque promovía las transiciones de las formas atípicas de empleo a los trabajos regulares, y el segundo enfoque igualaba el trato que recibían los trabajadores que se hallan en formas atípicas de empleo con el trato

que recibían quienes tenían empleos regulares. Dentro del primer enfoque, «la aceleración de la transición al proyecto del trabajo regular» comprendía la facilitación de subsidios de empleo para las transiciones logradas y en apoyar las transiciones al trabajo regular. Este enfoque también comprendía promocionar las políticas encaminadas a desarrollar las competencias a través de un sistema de documentación que registraba la experiencia y los logros en materia de competencias de los trabajadores en formas atípicas de empleo. Esto hacía que sus competencias y experiencia fueran más visibles para posibles empleadores, y ayudaba a los trabajadores a identificar competencias que debían mejorarse. Dentro del segundo enfoque, la nueva legislación, que entraría en vigor en un futuro cercano, igualaría el trato que recibían los trabajadores a tiempo parcial con el de los trabajadores regulares. Otra ley extendería la cobertura de seguridad social, para incluir a quienes trabajaban más de 20 horas semanales y más de 31 días. La combinación de estos dos enfoques exigía un punto focal; este papel lo desempeñaban las oficinas encargadas de la seguridad del empleo.

41. La experta gubernamental de Francia insistió en que se requería un buen nivel de diálogo social para asegurar que ambas partes pudieran expresar sus opiniones sobre las formas atípicas de empleo. Era esencial que los empleadores y los trabajadores tuvieran un grado suficiente de confianza, así como posibilidades de reparación legal en caso de abuso. Redundaba en interés de los trabajadores que las empresas fueran prósperas y pudieran proporcionar empleo. La vigilancia gubernamental también era importante para asegurar que los acuerdos alcanzados a través del diálogo social se tradujeran de manera apropiada en leyes. Al mismo tiempo, una vez traducidos en leyes, la legislación necesitaba estabilidad y adaptabilidad para evolucionar a la par de los cambios con el transcurso del tiempo. Los instrumentos de la OIT proporcionaban un punto de partida útil, pero deberían utilizarse con cautela, y deberían identificarse igualmente sus posibles fisuras y sus peligrosas omisiones.
42. La experta gubernamental de los Estados Unidos explicó que si bien la legislación laboral solía proteger a los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo, muchas de esas leyes se basaban en la relación tradicional entre el empleador y el trabajador, que por definición excluía a ciertas categorías de trabajadores, como los contratistas independientes. La estrategia del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos para hacer frente a las relaciones ambiguas, como la clasificación inapropiada de los contratistas independientes, incluía el firme cumplimiento, la cobertura mediática, la educación y la sensibilización, así como la participación de los agentes interesados. Con el fin de mejorar el cumplimiento, el Ministerio de Trabajo había aumentado recientemente las investigaciones con una orientación concreta, en lugar de reaccionar únicamente a las quejas. Estas investigaciones estaban orientadas de manera específica a las industrias en las que el incumplimiento de las normas era notorio, y en las que era menos probable que los trabajadores vulnerables presentaran quejas. El desafío radicaba en potenciar al máximo los efectos de los recursos limitados, tomando decisiones basadas en los datos disponibles e impulsadas por los mismos con el fin de fortalecer el cumplimiento de las leyes laborales. En términos de hacer cumplir las normas, el Ministerio de Trabajo utilizaba instrumentos como las sanciones, daños liquidados y la exclusión o inhabilitación. También publicaba los resultados de casos destacados para fomentar el cumplimiento. La educación y la sensibilización permitían informar a los trabajadores sobre sus derechos, y a los empleadores sobre sus responsabilidades.
43. El experto gubernamental de Sudáfrica subrayó la importancia que revestía acabar con el mito existente en torno a los motivos del crecimiento del empleo atípico; independientemente de que éste se derivara de una aplicación deficiente de la legislación o de las estrategias de reducción de costos utilizadas por las empresas, la respuesta de política diferiría. En Sudáfrica, el número de agencias de empleo había aumentado a la par que la erosión de los principios del trabajo decente y de la necesidad de unas respuestas de

política dinámicas e innovadoras. Algunas respuestas a estas condiciones comprendían: las disposiciones relativas a la seguridad social para sectores específicos; el fortalecimiento de la noción de «no más favorable»; las primas añadidas a los salarios mínimos en el sector hotelero y de la restauración durante los períodos en que aumentaba la actividad económica para adaptarse a la necesidad de flexibilidad de los empleadores; una duración limitada jurídicamente para los contratos temporales; la revisión de los umbrales de los ingresos con miras al pago de contribuciones, y el fortalecimiento de la responsabilidad conjunta entre el usuario, la agencia de trabajo y el trabajador para que los trabajadores puedan hacer responsables a los usuarios y a la agencia de trabajo de todo retraso en el pago de los salarios.

44. El experto gubernamental de Chile señaló que estaban realizándose diversos esfuerzos para limitar los problemas ocasionados por las formas atípicas de empleo, muchos de los cuales eran análogos a los que se planteaban en Sudáfrica. Una de las mayores reformas en los últimos años estaba relacionada con los cambios operados en el sistema judicial que permitían que los casos laborales se resolvieran con mayor celeridad, en apenas unos meses. Se habían dado muchos casos referentes a cuestiones relativas a las formas atípicas de empleo, como la duración de los contratos. Tras la reforma judicial, era mucho más probable que los empleadores tuvieran que asumir sus responsabilidades, lo que se traducía en unas mejores condiciones para los trabajadores.
45. La experta gubernamental de Filipinas explicó la combinación de enfoques adoptados para hacer frente a las vulnerabilidades. El principal incluía el establecimiento de unas normas claras para los acuerdos triangulares. Además, se habían adoptado medidas complementarias. La primera medida estaba relacionada con nuevas formas de aplicación, que combinaban un enfoque facilitador con el cumplimiento. Esto conllevaba implantar un proceso de certificación para las empresas, en cuyo marco se consideraría que una empresa subcontratista cumplía las normas únicamente después de haber concluido una consulta tripartita con todos sus usuarios. La segunda medida utilizaba diversos programas de asistencia para el empleo, con el fin de que los trabajadores pasaran al empleo regular. La última medida se centraba en la habilitación de las empresas para que establecieran sus propios consejos tripartitos con el fin de promover sus propias normas y acuerdos sobre el número de trabajadores que debían subcontratarse en el contexto de los acuerdos marco industriales.
46. La experta empleadora de los Países Bajos hizo eco de los argumentos esgrimidos por el Japón acerca de que las formas atípicas de empleo contribuían al buen funcionamiento de los mercados de trabajo; para que estos mercados funcionaran de manera apropiada, se necesitaban diversas formas de contratos, por ejemplo, para fomentar las transiciones en el mercado de trabajo, como sucedía en el caso de los aprendizajes. La oradora explicó que en los Países Bajos, así como en otros países europeos, los gobiernos subvencionaban públicamente algunas formas de contratos de trabajo atípico, ya que brindaban a los trabajadores oportunidades para reincorporarse a los mercados de trabajo. Algunas formas atípicas de empleo también incluían desgravaciones fiscales como medio para contribuir al mejor funcionamiento del mercado de trabajo. Las políticas activas del mercado de trabajo también apoyaban la transición de algunos de los trabajadores más vulnerables a unos trabajos más seguros, por lo que las formas atípicas de empleo eran necesarias al aplicar las políticas antedichas.
47. La experta trabajadora de Sudáfrica puso de relieve el modo en que la nueva regulación mencionada por el experto gubernamental de Sudáfrica, que restringía la utilización de contratos de duración determinada y la intermediación laboral, había entrado en vigor recientemente, en enero de 2015. La oradora explicó que Sudáfrica había entrado en un período de transición, y requeriría el pleno apoyo de las autoridades encargadas de la inspección del trabajo. Se habían emprendido varias iniciativas a nivel sectorial a través de

la negociación colectiva en lo que respecta a los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo. Sin embargo, éstas seguían siendo limitadas y habrían sido improbables si los cambios normativos antedichos no hubieran tenido lugar. En el sector metalúrgico, las medidas adoptadas restringían la intermediación laboral e igualaban las condiciones de los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo. También introducían medidas en el sector de la limpieza en un marco bienal a través del Programa de Trabajo Decente por País. El Gobierno había reconocido asimismo la necesidad de abordar algunas cuestiones en el sector público asociadas con el riesgo de un servicio de peor calidad en el caso de los trabajadores subcontratados en el ámbito de la seguridad en el sector de la salud pública. Estaba considerando transformar estas funciones con el fin de utilizar a trabajadores que tuvieran una relación de trabajo directa, para que comprendieran el papel que desempeñaban en el sector de la salud.

48. La experta trabajadora de Suiza subrayó asimismo la importancia que revestía la negociación colectiva al abordar la cuestión de las formas atípicas de empleo, y citó numerosos ejemplos recopilados en una publicación específica sobre este tema producida por su federación, IndustriALL. La negociación colectiva sectorial, combinada con extensiones de los convenios colectivos, podría ser útil al abordar las formas atípicas de empleo, al proporcionar instrumentos para superar la estructura fragmentada de la fuerza de trabajo. También podría asegurar la igualdad de trato de los trabajadores que se hallan en estas formas de empleo en términos de salarios. A este respecto, un convenio colectivo alcanzado con una empresa en la industria automotriz limitaba el recurso al trabajo temporal. Además, un acuerdo suscrito con un operador de energía expresaba preferencia por unas relaciones de trabajo regulares. Concluyó indicando que el diálogo social podía ser una vía para alcanzar soluciones satisfactorias tanto para la dirección como para los trabajadores, y pidió a la OIT que promoviera la negociación colectiva con el fin de abordar las cuestiones relacionadas con las formas atípicas de empleo.
49. El experto trabajador de Filipinas señaló que la Constitución de su país reconocía el principio de la seguridad del trabajo, y que el Código del Trabajo de 1974 proporcionaba orientación sobre las formas atípicas de empleo, por ejemplo, al regular la subcontratación, facilitar definiciones sobre el trabajo regular y temporal, el trabajo ocasional y realizado por aprendices, y ofrecer la posibilidad de llevar a cabo despidos y recortes. Desde principios de los años noventa hasta 2011, los decretos ministeriales del Departamento de Trabajo y Empleo habían proporcionado detalles sobre la regulación establecida por el Código del Trabajo. Si bien el estado de la regulación era bueno, se habían planteado problemas en lo que respecta a la aplicación; el 40 por ciento de los casos presentados al Tribunal Supremo eran casos laborales. Convendría enmendar el Código del Trabajo para que abordara mejor las cuestiones derivadas de las formas atípicas de empleo, y que la OIT utilizara un lenguaje enérgico, con el fin de convencer a los responsables de la formulación de leyes de la necesidad de actuar en consecuencia.
50. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, en general, se consideraba que los Países Bajos eran un buen ejemplo de una buena práctica con respecto a una forma particular de trabajo atípico, a saber, el trabajo a tiempo parcial. Presentó la «receta» del éxito como grandes inversiones en la calidad del empleo disponibles desde los años noventa conjuntamente con disposiciones normativas. La legislación preveía una plena igualdad de trato en salarios y condiciones de trabajo y una cobertura universal de seguridad social sin un umbral de horas mínimas trabajadas para poder beneficiarse de la cobertura. Estas medidas también acompañaban el derecho a reducir las horas de trabajo y a revocar dichas decisiones. Sin embargo, a pesar de dichas medidas, se había demostrado que la igualdad de trato para algunos grupos de trabajadores a tiempo parcial era insuficiente. Algunos empleadores habían recurrido a los contratos de cero horas, con arreglo a los cuales los empleadores no tenían la obligación de proporcionar trabajo, mientras que en los contratos se estipulaban obligaciones para los trabajadores, que debían estar disponibles para

trabajar. Un reciente acuerdo nacional tripartito abordaba la cuestión de los contratos de cero horas y establecía restricciones legales para su uso (en particular, proporcionar acceso a los contratos de cero horas únicamente a través de la negociación colectiva y cuando existiera un motivo razonable). Esto era necesario porque, en general, los trabajadores no habían decidido tener un contrato de cero horas. La oradora reiteró que ciertas formas de empleo seguían siendo inaceptables, en particular cuando no existía un equilibrio entre las obligaciones del trabajador y del empleador.

51. El Vicepresidente empleador puso de relieve que ninguna modalidad de empleo debería considerarse la única modalidad apropiada, sino que múltiples formas de empleo podían ser apropiadas en diferentes contextos. Sin embargo, la realidad demostraba que no todas las formas de empleo brindaban las mismas protecciones. Para rectificar esta situación, su Grupo aspiraba a la coexistencia y al uso adecuado de todas las formas de empleo y contratos de un modo equivalente. A este respecto, el enfoque del trabajo «trampolín» era un concepto útil, pero requería otros requisitos: el «punto final» del trabajo «trampolín» de transición a partir de una forma atípica de empleo no debería ser necesariamente un empleo regular, sino más bien un paso hacia otra modalidad de empleo protegida, sin riesgo alguno.
52. Si bien el Vicepresidente empleador destacó la limitada disponibilidad de estadísticas, su calidad deficiente y su recopilación imperfecta, indicó que éstas eran cuestiones recurrentes. La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2008 ya había realizado un llamamiento para que se tomaran medidas coordinadas en este ámbito, y señaló que la Reunión actual permitiría recordar que esta cuestión ya había figurado en el orden del día. Si bien las estadísticas actuales indicaban que el 80 por ciento de los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo aspiraban a trabajos permanentes, esto planteaba preguntas acerca de los motivos subyacentes. ¿Se deseaban estos empleos debido a su naturaleza permanente o precisamente porque eran los únicos tipos de empleos que aseguraban los derechos y las protecciones laborales? Con este fin, la OIT no debería aceptar la situación sin más, y se requería un enfoque más general que asegurara la exhaustividad, la cohesión y la mejor utilización de sus instrumentos existentes. Además, el rápido crecimiento de una economía era una condición previa para considerar los trabajos de duración determinada, y requería la flexibilidad del mercado de trabajo. A este respecto, no se deberían establecer límites a las modalidades de formas atípicas de empleo ni a sus usos, ya que cualquier trabajo era mejor que ningún trabajo.
53. La Vicepresidenta trabajadora expresó su desacuerdo con la idea de que cualquier trabajo era mejor que ningún trabajo, y señaló que un número creciente de trabajos de calidad deficiente habían deteriorado las condiciones de negociación de los trabajadores, lo cual había tenido consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Insistió en que los trabajadores necesitaban trabajos de calidad. Tal como había mencionado el Grupo de los Empleadores, era importante identificar el déficit de trabajo decente derivado de la proliferación de las formas atípicas de empleo, ya que este déficit no se observaba en todas las modalidades. Sin embargo, algunas modalidades de formas atípicas de empleo eran ilegítimas, como los contratos de cero horas, donde el acuerdo contractual entre los trabajadores y los empleadores demostraba estar tan desequilibrado que nunca podría considerarse decente. Al mismo tiempo, era importante investigar las condiciones en las que las formas atípicas de empleo podrían considerarse decentes.
54. A diferencia de la definición de empleo permanente proporcionada por el Grupo de los Empleadores, la Vicepresidenta trabajadora señaló que su Grupo consideraba que el empleo permanente brindaba protección contra el despido injustificado o abusivo, y no tanto un empleo vitalicio con el mismo empleador. Con respecto al trabajo regular, no tenía que ser necesariamente a tiempo completo, ya que el trabajo a tiempo parcial podría

utilizarse de manera apropiada, aceptable y decente, en la medida en que se respetaran los derechos relacionados con el tiempo de trabajo, la negociación colectiva, las pensiones y la continuidad del contrato. La oradora también estaba de acuerdo con el Grupo de los Empleadores y varios expertos gubernamentales acerca de la necesidad de una aplicación y un cumplimiento estrictos de las normas del trabajo. Sin embargo, se necesitaba una mayor comprensión y orientación sobre cómo aplicar y velar por el cumplimiento de la normativa en lo que respecta a las formas atípicas de empleo, en particular las que conllevaban relaciones de trabajo triangulares.

55. De acuerdo con el Grupo de los Empleadores, señaló que el concepto de trabajo «trampolín» en algunos casos parecía apropiado, pero advirtió que el salto no debería ser descendente, hacia un trabajo de peor calidad. Era importante identificar las condiciones en las que las formas atípicas de empleo conducían a mejores resultados. Además, aun cuando las formas atípicas de empleo servían a veces como trabajos «trampolín», era insuficiente justificar de este modo el trato diferencial que recibían los trabajadores que se encontraban en el proceso de transición, a través de un trabajo «trampolín» hacia unos mejores trabajos. Ejemplos recientes provienen de Francia y Países Bajos, donde durante la crisis económica se permitía mantener a trabajadores jóvenes en trabajos de duración determinada por más tiempo que otros trabajadores. Esto era bajo el supuesto que les ayudaría a mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo, lo cual se demostró ser injustificado. Los trabajadores jóvenes permanecieron por mucho más tiempo del necesario, y esto en la práctica empeoró sus posibilidades de encontrar un trabajo regular. También se requerían datos estadísticos, tal como había señalado el Grupo de los Empleadores, pero no sólo sobre el número de trabajos, sino también sobre su calidad y sobre los derechos que se concedían a los trabajadores. Por ejemplo, los derechos asociados con los trabajos de duración determinada variaban de un país a otro. Por lo tanto, era importante tener en cuenta estas diferencias con el fin de asegurar la comparabilidad de los datos.

Punto 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 se encontraban en empleos atípicos?

56. La Vicepresidenta trabajadora, hablando en nombre de los expertos designados por su Grupo, recordó que la principal prioridad de la OIT debería ser la realización de su mandato constitucional, a saber, la justicia social y la protección de los trabajadores, en un entorno en continua evolución. Esto debería completarse tanto con las normas internacionales del trabajo como con la asistencia técnica guiada por dichas normas. La libertad sindical y la negociación colectiva eran esenciales para la realización de los derechos de los trabajadores. El derecho consuetudinario proveniente de los órganos de control de la OIT afirmaba que los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo deberían tener acceso a tales derechos. Ejemplos procedentes de trabajadores a través de agencia en la República de Corea (caso núm. 2602) y en Colombia (caso núm. 2556) evidenciaban que tales derechos no se respetaban y que la proliferación de las formas atípicas de empleo socavaba los derechos de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente.
57. La oradora también destacó sus prioridades para la OIT: i) la promoción del ejercicio efectivo del derecho de libertad sindical, que incluía el establecimiento y la aplicación de los mecanismos especiales que había solicitado el Comité de Libertad Sindical (CLS); ii) la prestación de asesoramiento exhaustivo a los gobiernos y de asistencia técnica que permitiría crear un entorno normativo que asegurara la realización de tales derechos; iii) la

utilización del derecho consuetudinario dimanante del acuerdo marco colectivo que serviría de orientación a los gobiernos acerca de cómo desarrollar más aún su legislación con el fin de asegurar el ejercicio efectivo de esos derechos, y iv) la prestación de orientación en materia de política que aseguraría el incremento progresivo del número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Estos instrumentos, que se basaban en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), realizaban un llamamiento a los gobiernos para que garantizaran y promovieran activamente tales derechos para todos los empleadores y todos los grupos de trabajadores. Asimismo, los sistemas de negociación colectiva que permitían y promovían la negociación más allá del nivel de empresa permitían obtener mucho mejores resultados en términos de igualdad y de inclusión de los trabajadores.

- 58.** En lo que respecta al ejercicio de los derechos, la Vicepresidenta trabajadora también propuso que ayudar a los gobiernos, también a través de la asistencia técnica de la OIT, a establecer unas inspecciones del trabajo eficaces, también debería considerarse una prioridad. Asimismo, era necesario investigar ejemplos de acuerdos, tales como los contratos de cero horas, que se utilizaban para eludir las normas existentes, incluido el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). A la hora de prestar asesoramiento técnico, la OIT debería conceder prioridad a las formas de eliminar las prácticas discriminatorias en lo que respecta a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, las prestaciones de seguridad social, la formación, las condiciones de trabajo, y las disposiciones en materia de seguridad y salud. Era primordial prestar apoyo a los sindicatos para el desarrollo de sus capacidades. También era importante elaborar indicadores estadísticos, y ayudar a los gobiernos a recopilar datos desglosados y más exhaustivos sobre las diversas realidades de las formas atípicas de empleo.
- 59.** El Vicepresidente empleador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los empleadores, estuvo de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores en la necesidad de que la OIT cumpliera este mandato general. Subrayó la importancia que revestía la aplicación de los instrumentos existentes. Si bien el Grupo de los Trabajadores subrayó la importancia de la negociación colectiva y de la libertad sindical, los empleadores afirmaron que la negociación colectiva y el derecho de organización eran importantes en la medida en que eran elegidos por las partes. Además, estos dos derechos no deberían ser los únicos posibles mecanismos para hacer frente a las formas atípicas de empleo. La utilización de estas últimas también dependía del contexto particular. Por este motivo, las cuestiones relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva tendrían más valor en algunos contextos que en otros. Asimismo, la cobertura de la negociación colectiva era variable, y las diferencias eran considerables entre el sector público y el privado. Estas diferencias no eran fáciles de superar. Aunque la negociación colectiva era una aspiración natural, seguía siendo una realidad distante. Entretanto, no debería retrasarse ninguna acción que pudiera emprenderse en el futuro inmediato.
- 60.** En lo tocante a los instrumentos existentes, el Vicepresidente empleador señaló que ya se habían establecido muchos instrumentos, los cuales contenían, colectivamente, la mayoría de las protecciones requeridas. Tal como había mencionado el Grupo de los Trabajadores, convenía promover de manera activa dichos instrumentos, y mejorar al mismo tiempo el cumplimiento. En particular, se acogerían con agrado unas inspecciones del trabajo mejores, más extendidas y con una orientación más específica. Por ejemplo, en Nueva Zelanda, los inspectores del trabajo eran limitados, y estaban extendidos de una manera demasiado dispersa a lo largo de una fuerza de trabajo considerable. Las inspecciones aleatorias tampoco contaban con información detallada que les permitiera establecer prioridades y elaborar una estrategia con miras al control del cumplimiento. Para remediar esta situación, el Gobierno saturaba ámbitos particulares con su limitado número de inspectores del trabajo, y se centraba específicamente en sectores en los que se encontraban

los trabajadores más vulnerables, en particular los trabajadores migrantes. Esta estrategia no sólo conducía a la identificación de muchos abusos, sino también a una estrategia impulsada por datos que mejoraba la aplicación general. Dado que muchos países tenían una capacidad limitada de inspección del trabajo, sería útil que la OIT se concentrara en regímenes de mejores prácticas en los que los países utilizaran con eficiencia los recursos disponibles. El orador reiteró que no existía una solución para todo, y que no podían abordarse múltiples cuestiones con una respuesta.

61. La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló tres posibles ámbitos prioritarios para la OIT. En primer lugar, dado que era evidente la necesidad de unas inspecciones del trabajo sólidas y eficaces para frenar el uso inapropiado de las formas atípicas de empleo, pedía a la OIT que prestara asistencia técnica a las inspecciones del trabajo de la OIT, ya que los países tal vez tuvieran una normativa sólidamente establecida, pero también problemas para aplicarla. La OIT también debería prestar orientación a los Estados Miembros sobre cómo utilizar de manera efectiva y estratégica los limitados fondos disponibles para las inspecciones del trabajo, y alentar a los Estados a incrementar la financiación. En segundo lugar, dado que muchos países no recopilaban datos sobre las formas atípicas de empleo, o lo hacían de manera intermitente, la OIT debería fomentar el acopio regular de datos por los Estados. Los datos podrían influir en la formulación de políticas, como en el caso del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, donde se había cambiado la estrategia para reaccionar a las quejas sobre las violaciones de los derechos laborales y se había pasado a investigar las industrias caracterizadas por salarios bajos. Por último, la OIT podría difundir buenas prácticas y proporcionar orientación a los Estados Miembros sobre cómo hacer frente a las vulnerabilidades dimanantes de las formas atípicas de empleo, ya que la utilización de estas últimas algunas veces podría tener efectos negativos en el logro del trabajo decente y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
62. La experta gubernamental de Noruega subrayó el carácter general de este punto para la discusión, así como la dificultad de limitarlo a los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo. En su país se había adoptado un enfoque basado en los derechos, y los Estados Miembros de la OIT y sus mandantes tenían que promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la democracia, y el Estado de derecho, ya que había una brecha entre los compromisos que los Estados habían contraído y el respeto mostrado por la plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (y otros derechos) en la práctica. Los derechos humanos fundamentales estaban amenazándose cada vez más en muchas regiones del mundo, y la falta de respeto por los mismos socavaba el desarrollo social. La oradora señaló que incumbía a la OIT aplicar una política en pos de la plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que los esfuerzos desplegados para promoverlos y protegerlos se integraran en la labor realizada a escala mundial, regional y bilateral. Expresó su agradecimiento a los esfuerzos desplegados por la OIT para asegurar que el Programa de Trabajo Decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo se integraran en los nuevos objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.
63. A continuación, la oradora indicó que las principales prioridades de la OIT en el ámbito de las formas atípicas de empleo comprendían el acceso al trabajo decente; asegurar las transiciones más cortas posibles de las formas atípicas de empleo a las formas regulares de empleo; fomentar unas políticas que propicien el empleo, y promover la libertad sindical y la negociación colectiva en todas las modalidades de empleo. La libertad sindical y la negociación colectiva eran instrumentos primordiales para los procesos de democratización, así como un componente importante de las respuestas negociadas a las crisis que tenían lugar en muchos países. Era necesario analizar el valor interdisciplinario del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

(número 98), ya que eran una condición previa para el diálogo social, y desempeñaban un papel de vital importancia para la aplicación efectiva de otros convenios fundamentales. La oradora subrayó que la igualdad de género y la no discriminación se habían integrado en los marcos estratégicos y de programación de la OIT, y que era necesario hacer lo propio en lo que respecta a los Convenios números 87 y 98.

64. El experto gubernamental del Japón expresó su acuerdo con los oradores anteriores sobre la importancia de los datos como un elemento clave para la formulación de las políticas apropiadas. Por ejemplo, la encuesta a la fuerza de trabajo realizada en el Japón reflejaba en qué medida estaban extendidas las formas atípicas de empleo. En segundo lugar, si bien era importante el enfoque basado en los derechos, no bastaba con asegurar las transiciones de las formas atípicas de empleo a las políticas del mercado de trabajo, y la OIT tenía un importante papel que desempeñar en la difusión de buenas prácticas en este sentido. El orador también destacó la importancia que revestía evitar unas orientaciones de política uniformes, ya que las cuestiones de política también variaban entre los distintos países. Por ejemplo, un reto clave al que se enfrentaban los países en desarrollo era la economía informal. Esto debería considerarse cuando la OIT prestara asistencia técnica a estos países.
65. El experto gubernamental de Sudáfrica expresó su acuerdo con la importancia de la aplicación de la normativa laboral, pero pidió que las deliberaciones fueran más matizadas, concretamente a la luz de debates como la transición de la economía informal a la economía formal. En lugar de pedir más recursos a los gobiernos, los esfuerzos deberían destinarse a utilizar efectivamente las inspecciones del trabajo para gestionar las formas atípicas de empleo. La negociación colectiva también desempeñaba un papel protector al extender la protección a las formas atípicas de empleo. Era de vital importancia extender la protección, a través de la negociación colectiva, a los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo en los sectores en los que estas últimas habían experimentado un crecimiento considerable, como los servicios de seguridad. Sin embargo, esto también exigía un debate matizado, ya que era muy difícil poner en práctica la extensión de esta protección. Aunque era preciso aceptar que no todos los trabajadores podrían tener un empleo permanente, era importante asegurar que tenían derecho a la protección laboral.
66. El experto gubernamental de Chile señaló la importancia de la ratificación de los instrumentos de la OIT pertinentes para las formas atípicas de empleo y para la mejora del control del cumplimiento y de las inspecciones del trabajo. La asistencia técnica de la OIT también era primordial. Señaló que apreciaba la asistencia técnica de la OIT al emprender las reformas más recientes e importantes de la negociación colectiva. Su Gobierno estuvo colaborando durante muchos meses con la OIT en la elaboración de un documento en el que se explicaban con detalle puntos clave sobre la negociación colectiva. Tales reformas, que se emprendían en consulta democrática con los interlocutores sociales, mostraban que la negociación colectiva desempeñaba un papel nuevo y más importante tanto al extender la protección a todos los trabajadores como al asegurar que estos últimos participaban en los beneficios económicos.
67. La experta gubernamental de Francia expresó su acuerdo sobre la importancia que revestían las normas internacionales del trabajo, la aplicación y el control del cumplimiento efectivos, y unos datos estadísticos sólidos. Sin embargo, una cuestión que debía plantearse era la eficacia de la defensa de los trabajadores y su acceso al sistema judicial. Si bien existía el derecho a trabajar, también había derechos laborales. En respuesta a la crisis, algunos empleadores habían cuestionado los derechos laborales en Francia. Si bien se reconocían los derechos de las empresas, los derechos de los trabajadores también deberían haberse reconocido. Asimismo, existía una contradicción en la posición de los empleadores que, por una parte, sostenían que los contratos de corta duración y de duración determinada en los que se brindaba protección era el camino a

seguir, pero que también consideraban estos contratos como un «trampolín» hacia un contrato de duración indeterminada. En relación con esto, instrumentos como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) podrían servir para dar impulso; los contratos de corta duración podrían utilizarse como «trampolín» a condición de que fuera durante el tiempo más corto posible. Si bien el artículo 2 del Convenio núm. 158 preveía un período de prueba de duración razonable, debería examinarse en el contexto específico. Además, era importante utilizar los instrumentos existentes a través del diálogo social con el fin de avanzar las deliberaciones sobre el déficit de trabajo decente relacionado con las formas atípicas de empleo.

68. La experta gubernamental de Filipinas subrayó la importancia de las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, esto daba lugar a que se cuestionara la pertinencia de estos instrumentos para los desafíos que planteaban las formas atípicas de empleo. A este respecto, sería útil contar con un documento orientativo en el que se examinaran los instrumentos pertinentes de la OIT para los Estados Miembros que estaban examinando sus marcos normativos con objeto de hacer frente a las formas atípicas de empleo. Recordando debates con los grupos de trabajadores en Filipinas, recordó que si bien existían una serie de instrumentos jurídicos, persistían los problemas. Su país recibía la asistencia técnica de la OIT y del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos encaminada a fortalecer el sistema de control del cumplimiento. Dar a conocer el ejemplo de dicha asistencia, conjuntamente con otras mejores prácticas en materia de formas atípicas de empleo, sería beneficioso para los países que tratan de mejorar y adoptar normas. Por último, alentó a la OIT a llevar a cabo una investigación sobre el grado en que las formas atípicas de empleo podrían servir de punto de acceso al mercado de trabajo, y brindar una oportunidad para abordar cuestiones relativas a la adecuación de las competencias.
69. La experta empleadora de los Países Bajos, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores, declaró que su Grupo pedía que se respetaran plenamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular, los convenios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, concretamente Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 98. La Oficina y sus mandantes deberían promover estos Convenios aumentando el número de ratificaciones y su aplicación a nivel nacional. En respuesta a declaraciones anteriores que hacían referencia a las formas atípicas de empleo como un desafío, e incluso como un atentado contra los derechos de negociación colectiva, la oradora indicó que tales alegaciones no reflejaban la realidad en el terreno. Las formas atípicas de empleo eran una nueva realidad en el mundo del trabajo, que los empleadores y los trabajadores debían aceptar y a las que también debían responder mediante la elaboración de nuevos modelos de negociación. Señaló la atención sobre las buenas prácticas, que permitían sindicarse a los trabajadores que se hallan en formas atípicas de empleo y que éstos estuvieran cubiertos por convenios colectivos. También puso de relieve la utilidad de varias fuentes, tales como el documento de trabajo de la OIT sobre la negociación colectiva en las formas atípicas de empleo, el informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sobre el trabajo temporal a través de agencia y la negociación colectiva en la Unión Europea, y el folleto de IndustriALL sobre la negociación de la seguridad.
70. La experta empleadora de los Países Bajos añadió que los convenios colectivos cubrían a la mayoría de los trabajadores en Europa y en los países en los que el diálogo social estaba sólidamente establecido. En nueve países, más del 90 por ciento de los trabajadores a través de agencia estaban cubiertos a través de mecanismos como la extensión de los convenios colectivos. Las cuestiones relacionadas con la negociación colectiva para los trabajadores que tenían contratos de duración determinada no eran nuevas. Se habían examinado en los Países Bajos en los años setenta, en Francia en los años ochenta y en Alemania a comienzos del presente siglo. También compartió el ejemplo de Alemania, que

mostraba un nuevo modelo que incluía múltiples sindicatos y múltiples empleadores provenientes de agencias y usuarios, en el que los empleadores negociaban con 33 sindicatos consecutivos. En Francia y Dinamarca, más del 80 por ciento de los trabajadores a través de agencia estaban cubiertos por convenios colectivos, tal como se señalaba en una publicación de Eurociett y de UNI Europa de 2013, titulada *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue* («La función del trabajo temporal a través de agencia y las transiciones en el mercado laboral en Europa: Marcos institucionales, datos empíricos, buenas prácticas y repercusiones del diálogo social», en inglés). Sin embargo, la libertad sindical y la negociación colectiva no eran una obligación, y dependían de contextos y prácticas nacionales. La negociación colectiva podía tener lugar a varios niveles, en particular a nivel de empresa, de usuario final, de unidad de trabajo, de agencia, sectorial, intersectorial y nacional. Podían combinarse muchos niveles. La oradora hizo un llamamiento a la OIT para que apoyara el desarrollo de las capacidades de las organizaciones de empleadores al mejorar la negociación colectiva en las formas atípicas de empleo.

71. En lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, la experta empleadora de los Países Bajos se centró en un ejemplo del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), que reconocía la libertad sindical y la negociación colectiva, y que habían ratificado 28 países. Formuló un llamamiento a la Oficina para que promoviera más aún el Convenio, y pidió que se incluyera este punto en las conclusiones de la Reunión. En lo que respecta a las formas atípicas de empleo y del trabajo a través de agencia, si bien las formas atípicas de empleo imponían nuevos desafíos, éstas no sólo supondrían una prohibición total o una severa restricción de estas modalidades de empleo. Recordó la jurisprudencia reciente de Namibia, en particular la decisión SA 51/2008 del Tribunal Supremo, del siguiente tenor: «El alejamiento de las relaciones de trabajo regulares es una realidad innegable. Estos cambios y avances en el lugar de trabajo y en el mercado de trabajo no pueden frenarse con el sólo propósito de preservar el modelo preferido para la sindicación. Los sindicatos deberán dejar de lado su modelo de sindicación tradicional y llegar a los trabajadores contratados en una era caracterizada por la evolución de las pautas de empleo.» (en inglés). Sobre esta base, la oradora señaló que era necesario desarrollar la capacidad tanto de los trabajadores como de los empleadores para organizar las formas atípicas de empleo, y remitió a las conclusiones de las Directrices de la OCDE, donde el punto nacional de contacto en Alemania indicó en el caso *Deutsche Post/DHL* contra *UNI Global*: «La utilización de trabajadores a través de agencia no representa una violación directa de las Directrices de la OCDE o de otras normas aplicables a escala internacional.».
72. Añadió que no había un acuerdo internacional o una legislación que limitara la utilización de trabajadores a través de agencia, incluido el Convenio núm. 181. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea publicaría en breve un informe sobre el trabajo a través de agencia que proporcionaría otro paso adelante en términos de jurisprudencia. Como conclusión, se necesitaba un nuevo acuerdo que subrayara que las formas atípicas de empleo no eran simplemente un «trampolín», sino también una respuesta a una necesidad, una forma complementaria de empleo, y no una amenaza para la libertad sindical y la negociación colectiva. Pidió que se desvinculara el contrato legal de la protección social, sea cual fuere la modalidad del contrato, y que se asegurara que los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo tuvieran acceso a pisos de protección social.
73. La Vicepresidenta trabajadora, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, destacó la importancia de las deliberaciones. Señaló que la diversidad era una parte innegable del mundo del trabajo actual, pero que siempre lo había sido, y que dicha diversidad no serviría de argumento para un trato menos favorable. Retomando el tema de la negociación colectiva y de la libertad sindical, indicó que habían sido instrumentos fundamentales en los últimos 150 años para mejorar las sociedades y

economías, pero también indicó que la historia era un punto de partida primordial; la prohibición de constituir asociaciones se eliminó en el siglo XIX. La libertad sindical era lo que permitía a los trabajadores reunirse y denunciar unas condiciones de trabajo indecentes. También reconoció la labor de los gobiernos y los empleadores que apoyaban estos derechos, de los que se derivaba la negociación colectiva, destacó el beneficio conjunto de reunirse para mejorar las condiciones de trabajo y las prácticas en el mercado de trabajo.

74. Al reflexionar sobre esta historia, la Vicepresidenta trabajadora reiteró el lugar innegable que ocupaban la libertad sindical y la negociación colectiva en el corazón de la OIT. Éstas eran motores que permitían a los empleadores y a los trabajadores cambiar el mundo del trabajo, y brindaban a las personas la oportunidad de salir de la pobreza. Examinar los marcos jurídicos era esencial para verificar que eran favorables, y para identificar y encarar los obstáculos. Remitiéndose al caso de Namibia mencionado por el Grupo de los Empleadores, la oradora estuvo de acuerdo en que ningún sindicato negaría que estaba viviendo en el siglo XXI, haciendo frente a desafíos propios de este siglo. Sin embargo, los empleadores habían creado otros obstáculos a través de determinadas prácticas, y parecía que estuvieran pidiendo a los trabajadores que los superaran porque formaban parte del nuevo mundo del trabajo. Volviendo al caso de Namibia, añadió que se habían introducido enmiendas al Código del Trabajo con posterioridad a este caso, específicamente con el fin de asegurar que habría una relación de trabajo directa tras un determinado periodo de tiempo. En este caso, la carga de adaptarse al siglo XXI no recaía únicamente en los sindicatos, sino que también era necesario adaptar la normativa gubernamental.
75. La Vicepresidenta trabajadora también pidió a la OIT que estableciera otros vínculos con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), que contenía referencias a derechos habilitadores y a la importancia que revestían a la hora de lograr el trabajo decente. La oradora estuvo de acuerdo con el Grupo de los Empleadores acerca de la necesidad de reflexionar sobre las condiciones existentes y las innovaciones en negociación colectiva. Las declaraciones realizadas por los gobiernos ponían de relieve el deterioro masivo de la negociación colectiva en general. Esto tenía incluso peores consecuencias para los trabajadores en formas atípicas de empleo. Era necesario no sólo identificar buenas prácticas, sino también las prácticas inadecuadas que pretendían eliminar o eludir las normas. Aunque existían las buenas prácticas en el sector de las agencias, sería interesante documentar por qué representaban buenas prácticas, y comprender el contexto y las condiciones en las que funcionaban. Sin embargo, incluso en estos casos, los problemas podrían persistir. Además, aunque existían buenas prácticas, no se podía negar que también existían malas prácticas. Por estos motivos, era necesario investigar las condiciones en las que determinadas prácticas podrían conducir a resultados positivos o negativos.
76. El experto gubernamental de Sudáfrica respondió a la declaración del Grupo de los Empleadores en lo que respecta a la ausencia de ataques a la negociación colectiva. El informe de la Oficina y las intervenciones de los expertos gubernamentales proporcionaban pruebas extensas de dichos ataques y de sus enormes repercusiones. Asimismo, los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo no solían afiliarse a sindicatos que representaran un ataque a la negociación colectiva.
77. La experta empleadora de Sudáfrica acogió con agrado los comentarios de los expertos empleadores y trabajadores. Reorientó la discusión hacia la necesidad de innovación como medio para adoptar la libertad sindical y la negociación colectiva, refiriéndose en particular a los esfuerzos desplegados por los empleadores en Sudáfrica, que habían procurado apoyar a los trabajadores que desempeñaban formas atípicas de empleo para que participaran en actividades sindicales, incluida la negociación colectiva. También señaló los intentos realizados en la negociación colectiva con múltiples empleadores en las

relaciones de trabajo triangulares, pero sin éxito hasta la fecha. Sobre esta base, exhortó a los interlocutores sociales a aunar esfuerzos para hallar soluciones innovadoras, y a eliminar barreras de tal modo que las soluciones fueran válidas para todas las partes.

Punto 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?

78. La Vicepresidenta trabajadora, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, coincidió con los empleadores en la necesidad de promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo existentes. Se remitió al informe de la Oficina, en el que se citaba un número importante de convenios y recomendaciones pertinentes que deberían promoverse plenamente. Refiriéndose al informe, a las deliberaciones celebradas hasta la fecha y a debates anteriores en la OIT, puso de relieve algunos de los instrumentos que debían promoverse, a saber, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), así como instrumentos sectoriales, tales como el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y los términos que emplea al hacer referencia a los motivos de los contratos de duración determinada; el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). La promoción significaba varias cosas, entre ellas la publicación de notas informativas claras y fáciles en las que se destacaban disposiciones esenciales de los instrumentos pertinentes de la OIT y su pertinencia para los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo; instrumentos de evaluación rápida para identificar cambios normativos requeridos en un país con el fin de lograr el cumplimiento en la legislación y en la práctica de las normas del trabajo más pertinentes en relación con las formas atípicas de empleo; la prestación de ayuda a los países que desean ratificar una norma particular a tomar las medidas necesarias con miras a la ratificación, y la documentación de buenas prácticas al hacer frente a las formas atípicas de empleo, por ejemplo, relacionadas con las inspecciones del trabajo, que podrían compartirse a través de foros de diálogo nacionales con el fin de acordar cómo proceder en el futuro con miras a la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes.
79. Además de estas propuestas, señaló que había algunas lagunas en las normas internacionales existentes que se habían identificado y que debían abordarse. En primer lugar, en lo que respecta al principio de igualdad de trato de los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo y a la protección contra la discriminación en el empleo sobre la base de la situación en el empleo, la oradora indicó la necesidad de hacer frente a los contratos de duración determinada, no sólo a través del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), sino también directamente, con el fin de mejorar la protección social. En segundo lugar, el alcance de la regulación de la relación de trabajo triangular tenía que ampliarse más allá del trabajo a través de agencia. Por lo tanto, el Convenio sobre las agencias de empleo privadas 1997 (núm. 181) no bastaba. En tercer lugar, era preciso regular en mayor grado la utilización del trabajo temporal. En cuarto lugar, los derechos de negociación colectiva deberían ser clarificados y fortalecidos. Esto aseguraría que la negociación pueda tener lugar con empleadores que realmente determinaran las condiciones de trabajo en el caso de las relaciones de trabajo

triangulares. Por último, era necesario luchar contra las formas de trabajo que privaban a los trabajadores de todos sus derechos, tales como los contratos de cero horas.

80. Como conclusión, había un amplio consenso acerca de las brechas que existían, y algunas cuestiones requerían mayor investigación. La oradora propuso celebrar una reunión de expertos que pudiera ayudar a identificar soluciones para cerrar dichas brechas, en particular para abordar la regulación de los contratos temporales y de duración determinada, así como la discriminación de los trabajadores en formas atípicas de empleo.
81. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con las opiniones expresadas por la Vicepresidenta trabajadora. Además, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) debía añadirse a la lista de normas pertinentes. Había una falta de integralidad en las normas internacionales del trabajo y era importante colmar las brechas. Los mecanismos utilizados durante el diálogo social, como el empleado en las relaciones comerciales, eran nuevos y requerían atención.
82. La experta empleadora de los Países Bajos subrayó la necesidad de actualizar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).
83. El experto gubernamental de Sudáfrica puso de relieve que los foros tripartitos nacionales y regionales podrían beneficiarse en mayor grado del apoyo de la OIT. Asimismo, convendría que todas las normas pertinentes de la OIT estuvieran contenidas en una única publicación, para que fuera un instrumento de referencia útil.
84. La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló que las normas de la OIT identificadas en el informe no mostraban ninguna brecha evidente, pero que se necesitaba concienciar más a los Estados Miembros y prestar más asistencia técnica. Si se identificaba una brecha, sería importante especificar claramente qué norma se añadiría a las existentes, así como su ámbito de aplicación y su cobertura.
85. La experta gubernamental de Noruega indicó que no estaba convencida de que hubiera brechas en diversas normas de la OIT enumeradas en el informe. El principal obstáculo lo constituían más bien las brechas existentes en la legislación nacional para regular de manera adecuada las formas atípicas de empleo, así como la incapacidad para ejercer estos derechos en la práctica. Era necesario tener en cuenta la labor realizada por los órganos de control. La labor que podría realizar la OIT podría incluir indagar por qué algunos Estados Miembros no ratificaban las normas existentes; prestar asistencia a los Estados Miembros en la ratificación y aplicación de las normas, y elaborar una guía práctica para la utilización y aplicación de los instrumentos existentes relativos a las formas atípicas de empleo. Este ejercicio podría ayudar a identificar posibles brechas.
86. Como conclusión, el Vicepresidente empleador subrayó que las brechas no eran numerosas, y que el diálogo social sería una de las muchas formas de hacer frente a muchas de ellas.
87. La Vicepresidenta trabajadora añadió que las relaciones de trabajo ambiguas, como el falso trabajo por cuenta propia, se utilizaban para eludir la legislación laboral, y planteaban problemas particulares para determinar si una persona era un trabajador o no y, por consiguiente, si la persona tenía derechos o no. Todos los trabajadores debían gozar del derecho de libertad sindical, y subrayó la importancia que revestían el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Era ilícito denegar tales derechos a personas o profesiones particulares, bajo el pretexto de una legislación comercial o sobre la competencia. Debían colmarse las brechas en lo que respecta a estos grupos específicos.

Punto 5. ¿Qué aspectos de las formas atípicas de empleo merecen más estudio, análisis u otro tipo de acción por parte de la OIT?

88. El Vicepresidente empleador aclaró que, al señalar «cualquier trabajo es mejor que ningún trabajo» en la sesión anterior, se había hecho referencia a un contexto en el que todas las formas de trabajo deberían gozar de un nivel adecuado de protección. En esa situación particular, «cualquier trabajo» era mejor que «ningún trabajo». También hizo referencia a la importancia que reviste establecer prioridades para la futura acción, y a la necesidad de obtener más y mejor información sobre diversas cuestiones.
89. En lo que respecta a la negociación colectiva, había una falta de conocimiento acerca de las opiniones de los empleadores y de los trabajadores sobre las diferentes formas que ésta adoptaba. En Nueva Zelandia, la negociación colectiva a nivel de empresa era la norma, y la negociación nacional apenas existía. Los interlocutores sociales en el país estaban satisfechos, aunque tal vez éste no fuera el caso en otros países. Era necesario analizar diferentes situaciones económicas para comprender cuál era la «norma» en diferentes países. En algunos, podía darse el caso de que el empleo de duración indefinida y a tiempo completo no fuera la norma. El cambio de un modelo de empleo a otro con el transcurso del tiempo también tenía que entenderse para prever cómo sería el futuro del trabajo y qué podría enseñarnos el pasado acerca del futuro. Era preciso mejorar la recopilación de datos sobre diferentes modalidades de empleo. El Departamento de Estadística de la OIT estaba consagrándose a este tema, y debía proseguirse la labor. También era necesario comprender el grado en que los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo podrían acceder a la protección social y a las condiciones que hacían posible dicha protección. Asimismo, debía comprenderse la aplicación de restricciones a las formas atípicas de empleo en diferentes países y los resultados conexos. En algunos casos, los resultados normativos se alejaban de la intención normativa inicial y tenía consecuencias imprevistas. Además, era necesario establecer la terminología. Por ejemplo, el término «ambiguo» no era un término claro, y debían utilizarse otros términos, como «encubierto». Era preciso tener en cuenta que cada modalidad particular de empleo comprendía una gran variedad. Por ejemplo, el trabajo de duración indefinida a tiempo completo era sumamente diferente en Nueva Zelandia en comparación con los Estados Unidos. En Nueva Zelandia, esta forma de empleo estaba muy protegida, debido al principio de «terminación del empleo sin una justificación» (*employment at will*). También había una gran variedad de contratos de duración determinada.
90. Concluyó subrayando la importancia de contar con mecanismos eficaces de control del cumplimiento. Era fácil decir que se necesitaban más recursos para las inspecciones del trabajo, pero también se planteaba la cuestión de la adecuación del marco normativo, ya que estos marcos debían elaborarse de tal modo que se asegurara su utilización eficaz. Por último, no convenía alcanzar conclusiones abiertas: se necesitaban indicaciones sobre el establecimiento de prioridades y las medidas que habrían de adoptarse con respecto a las prioridades identificadas.
91. La Vicepresidenta trabajadora expresó su agradecimiento por la aclaración del Grupo de los Empleadores en lo que respecta a la declaración de que «cualquier trabajo» era mejor que «ningún trabajo». Sin embargo, le preocupaba que si dejaba de asegurarse un cierto grado de protección mínima pudiera llegarse a una situación en la que la protección mínima proporcionada por la ley se convirtiera en la norma. A lo largo de los años, se habían concebido una amplia gama de regímenes para mejorar dichas normas mínimas, incluida la negociación colectiva para la obtención de unos mejores salarios y una formación mayor y mejor. Estos regímenes se habían visto socavados por la competencia desleal.

92. Por otra parte, la oradora reconoció la existencia de brechas considerables de conocimiento en lo que respecta a la diversidad de formas atípicas de trabajo y a sus efectos en los derechos de los trabajadores y, por otra, la existencia de numerosos estudios sobre este tema. Convendría tener una bibliografía anotada y un depositario de toda la investigación disponible pertinente llevada a cabo por los diferentes departamentos de la OIT y de textos académicos.
93. La oradora también señaló un cierto nivel de consenso acerca de la necesidad de comprender mejor la limitada protección laboral de que gozaban los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo aun cuando estuvieran formalmente cubiertos por las normas internacionales del trabajo. Había brechas de investigación considerables en el ámbito de la regulación del uso del empleo temporal y de duración determinada, y de la adecuada protección de los trabajadores que se encontraban en estas formas de empleo. Las cuestiones que requerían más investigación eran, entre otras, las prácticas existentes y los conceptos innovadores de regulación, con el fin de evitar la utilización de estas formas de empleo para eludir las normas que protegían el trabajo; y las buenas prácticas y conceptos innovadores de sistemas normativos que evitaban la competencia desleal y la subcontratación de los costos de empleo mediante el recurso a formas atípicas de empleo. De manera análoga, eran particularmente importantes los estudios sobre la cuestión de la igualdad de trato y la posible discriminación basada en la situación en el empleo en términos de disposiciones legislativas y de políticas que brindaban protección contra la discriminación y aplicaban el principio de la igualdad de trato de los trabajadores con independencia de la situación en el empleo.
94. Otros ámbitos de investigación comprendían las repercusiones microeconómicas y macroeconómicas de la creciente proliferación de diferentes modalidades de formas atípicas de empleo; cuestiones de brechas de representación de los trabajadores que se encontraban en estas formas de empleo; mejores prácticas y mecanismos innovadores para extender la cobertura de los convenios colectivos a los trabajadores en formas atípicas de empleo, incluidas las relaciones triangulares, y normas jurídicas que permitieran a los trabajadores afiliarse al sindicato de su elección e identificar a los empleadores de que se trate con fines de negociación colectiva; la elaboración de mejores indicadores estadísticos y la prestación de asistencia a los gobiernos con el fin de recopilar datos más exhaustivos que reflejen la diversidad de las formas atípicas de empleo; análisis de tendencias sobre el autoempleo ambiguo que priva a los trabajadores de protecciones y derechos; la elaboración de una guía práctica para promover las normas internacionales del trabajo pertinentes a nivel nacional, y estudios sobre las condiciones de empleo, los derechos profesionales y el mecanismo de diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva y de la gobernanza colegiada en la educación superior, centrándose en el personal docente joven, el personal académico, los investigadores y el personal de apoyo a la educación. Por último, en relación con el debate sobre el futuro del trabajo y la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, era importante identificar los problemas para comprender mejor qué condiciones de trabajo de las mujeres podrían ser beneficiosas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Era importante estudiar enfoques alternativos que atendieran la necesidad de flexibilidad interna de las empresas y la necesidad de la flexibilidad de los trabajadores, con el fin de conciliar el trabajo, la vida privada y las responsabilidades familiares de los hombres y las mujeres.
95. La experta gubernamental de Noruega identificó los siguientes ámbitos que requerían más investigación, análisis y acción, a saber, un mejor control del cumplimiento de las normas por los países que las habían ratificado, y estudios sobre el desarrollo y sobre los cambios operados en la utilización de diferentes tipos de formas atípicas de empleo y los factores que habían impulsado dichos cambios. También destacó la importancia de tener en cuenta la labor en curso al desarrollar conocimientos basados en datos concluyentes.

96. El experto gubernamental de Chile señaló las complejidades que conllevaban las formas atípicas de empleo. A título de ejemplo, presentó el mecanismo establecido en su propio país para hacer frente al autoempleo ambiguo — un sector que había sido difícil de organizar — que proporcionaba protección social a estos trabajadores. Por lo general, eran profesionales, tenían muchos empleadores y carecían con frecuencia de un horario de trabajo fijo. Esto se traducía en la discriminación en lo que respecta a la pensión, y el sistema había tratado de invertir estas tendencias. El sistema de protección social establecido estaba basado en las contribuciones, pero estos trabajadores solían reducir su contribución y mantener una mayor parte de sus ingresos para su uso inmediato. Desde esta perspectiva, habría sido interesante contar con más estudios sobre experiencias positivas de otros países en lo que respecta a este tema.
97. La experta gubernamental de los Estados Unidos estuvo de acuerdo en la necesidad de realizar más estudios sobre la prevalencia y las tendencias de las formas atípicas de empleo. Debería prestarse más atención a la cuestión de la representación excesiva de grupos particulares de trabajadores, como las mujeres y los jóvenes, entre los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo, y a posibles medidas normativas y de política para hacer frente a las necesidades de estos trabajadores. Por ejemplo, sería interesante analizar en qué medida la subvención del cuidado de niños, la mejor prestación de servicios de cuidado de niños de calidad, la licencia parental pagada y las modalidades de trabajo flexibles podrían ayudar a los trabajadores a tiempo parcial a pasar a un empleo a tiempo completo. Otro ámbito importante de investigación eran las repercusiones y los efectos que las formas atípicas de empleo tenían en las brechas salariales y en otros aspectos de la calidad del empleo, incluida la seguridad y salud en el trabajo.
98. El experto gubernamental de Sudáfrica subrayó que convendría centrarse en los países en desarrollo, ya que el informe final había hecho referencia principalmente a los países desarrollados, por lo que no proporcionaban una visión global. La Oficina no debería escatimar esfuerzos para recopilar información sobre los países en desarrollo.
99. El experto gubernamental del Japón destacó la importancia que revestía estudiar las transiciones desde las formas atípicas de empleo hacia el empleo regular también a través de políticas de empleo, del mercado de trabajo y de desarrollo de las competencias. Sin embargo, los estudios siempre deberían tener en cuenta el contexto del mercado de trabajo, las políticas de empleo, los recursos humanos y las relaciones de trabajo de cada país. Propuso asimismo un medio eficaz para realizar dichos estudios mediante la cooperación con institutos de investigación pertinentes en los Estados Miembros. La cooperación del Departamento de Investigaciones de la OIT con el Instituto de Política Laboral y Formación del Japón en lo que respecta a nuevas modalidades de empleo era un ejemplo. Además, los estudios no sólo deberían abordar las relaciones de trabajo, sino también las políticas de empleo y del mercado de trabajo como vías para hacer frente a las formas atípicas de empleo.
100. La experta gubernamental de Francia estuvo de acuerdo en la necesidad de profundizar en la investigación y de aclarar la terminología. La investigación debería llevarse a cabo a través de varias disciplinas, entre ellas la historia, el derecho y la economía. Sería impensable analizar el futuro del trabajo sin apoyarnos en los conocimientos del pasado, en un esfuerzo por reflexionar sobre eventos anteriores, percepciones correctas, y reconocer que no todo era nuevo. Los historiadores, abogados y economistas ya habían reflexionado sobre estas cuestiones, y la Oficina debería apoyarse en estos esfuerzos.
101. La Vicepresidenta trabajadora señaló que no añadiría nada a la larga lista de peticiones formuladas a la Oficina, y destacó el desafío que conllevaba el establecimiento de prioridades. A este respecto, indicó que las prioridades de los trabajadores habían sido suficientemente claras, y que otros puntos propuestos también parecían útiles.

V. Debate sobre la forma de las conclusiones

102. El Presidente inauguró el debate sobre la forma de las conclusiones de la Reunión, y concedió la palabra a la Vicepresidenta trabajadora.
103. La Vicepresidenta trabajadora solicitó que se aclarara la cuestión que estaba examinándose, al igual que su objetivo.
104. El Presidente explicó que el debate hacía referencia a propuestas concretas sobre la organización y las prioridades de las conclusiones.
105. El Secretario General Adjunto aclaró asimismo que la pregunta se refería a si las conclusiones deberían contener elementos como declaraciones de política, un programa de trabajo detallado, o simplemente principios generales.
106. La Vicepresidenta trabajadora propuso unas conclusiones concisas que comenzaran con las tendencias generales que habían surgido del debate, algunas de las cuales ya se habían mencionado durante la discusión. También deberían incluirse puntos comunes en lo que respecta a los problemas analizados. Por ejemplo, se podrían incluir puntos en la pregunta de si todas las formas atípicas de empleo se consideraban precarias, qué condiciones hacían que se consideraran como tales, y qué medidas podrían adoptarse. Dichos principios sentarían las bases para las actividades previstas, incluidas las que suscitaban mayor inquietud y las que preocupaban algo menos. Las conclusiones podrían incluirse entonces en un plan de acción para la Oficina. Por último, la oradora señaló que celebraría consultas con su Grupo y escucharía atentamente a los empleadores, y que se reservaba la posibilidad de modificar sus aportaciones posteriormente.
107. El Vicepresidente empleador resumió las prioridades de su Grupo. Las conclusiones deberían ser sucintas, simples y aceptables para todos. Aunque reconoció los desafíos que esto podía plantear, expresó su acuerdo con el enfoque propuesto por los trabajadores. Era necesario reflejar la complejidad y diversidad de las situaciones, y añadió que esto no era tan sencillo como identificar cuatro o nueve categorías de formas atípicas de empleo. Deberían reconocerse las diferentes circunstancias en las que ciertas formas contractuales serían aceptables, frente a otras situaciones en las que éstas se considerarían inapropiadas, estas formas también deberían examinarse a la luz de diferentes contextos. También se identificarían las diversas actividades de la Oficina para el futuro. El orador recordó a los participantes que estas conclusiones serían de utilidad para otras celebradas ulteriormente en la CIT y en otros foros de la OIT.
108. La experta gubernamental de Filipinas preguntó si el documento tendría que tener una forma particular para que se examinara en el punto recurrente de la discusión de la CIT sobre la protección social (protección del trabajo).
109. La secretaria general respondió que no se requería un formato específico para que el documento fuera examinado en otros debates de la OIT. Sin embargo, indicó que los puntos destacados de la discusión, así como el resultado de la misma, se someterían al Consejo de Administración en su 323.^a reunión, donde se decidiría si las conclusiones alcanzadas eran apropiadas para su difusión. Como conclusión, fuera cual fuere su formato, sería importante obtener la aprobación del Consejo de Administración.
110. La experta gubernamental de Filipinas pidió una pequeña pausa para que los expertos gubernamentales pudieran celebrar consultas entre ellos sobre la forma de las conclusiones y las propuestas de los interlocutores sociales.
111. El Presidente concedió una pausa de dos minutos para la celebración de consultas.

112. El experto gubernamental de Sudáfrica señaló que había elementos que aportaban información básica para posibles ámbitos de la futura labor y que, por lo tanto, deberían reflejarse en las conclusiones con miras a su reconocimiento por el Consejo de Administración. Con esta perspectiva, apoyó la solicitud de los interlocutores sociales de que el documento fuera conciso y de orientación práctica.
113. El Presidente formuló sus observaciones finales y confirmó que la Secretaría redactaría unas conclusiones que estarían disponibles a la mañana siguiente y que se examinarían durante la sesión plenaria. Con estas palabras, levantó la sesión.

VI. Discusión del proyecto de conclusiones

114. El Vicepresidente empleador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Empleadores, felicitó a la Oficina por el proyecto de conclusiones, que reflejaba la esencia de la discusión de una manera equilibrada. Estaba de acuerdo con la sustancia del texto, y propuso centrarse en mejorar la claridad y la simplicidad de los mensajes, en lugar de proponer grandes cambios de fondo.
115. La Vicepresidenta trabajadora, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, reconoció que el debate había sido fructífero, pero expresó su decepción con el proyecto de conclusiones. El documento no reflejaba de manera apropiada la posición de los trabajadores, ni las preocupaciones o las pruebas presentadas por los gobiernos. El documento constituía un retroceso en comparación con el documento de referencia, y era menos equilibrado. Por ejemplo, no se abordaba la cuestión de la relación de trabajo triangular que iba más allá del trabajo a través de agencia, ni figuraba tampoco la noción de «un grave déficit de trabajo decente» reconocida durante el debate; en su lugar, el proyecto de conclusiones hacía referencia únicamente a las «vulnerabilidades» asociadas con las formas atípicas de empleo. El párrafo sobre la seguridad y la salud en el trabajo no presentaba un enfoque razonable al indicar las obligaciones de los Estados Miembros, de los trabajadores y de las empresas; los conceptos de «trampolín» y de «indefinido» no se abordaban de una manera equilibrada, y sólo se mencionaban los resultados «trampolín» positivos y se omitía la idea de «seguridad del empleo». No serían útiles unas conclusiones que evitaran puntos delicados. Era preciso reconocer las preocupaciones serias y legítimas para poder hacer frente a las mismas de manera apropiada.
116. El experto gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre de todos los expertos gubernamentales, señaló que el proyecto de conclusiones reflejaba el debate. Se trataba de un documento conciso que los expertos podrían mejorar. Los expertos también podrían abordar algunas cuestiones en relación con su formato, su presentación y sus ideas.

Adición de un nuevo párrafo al principio

117. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir un nuevo párrafo antes del párrafo 1 en el que se presentara el contexto y el marco generales. El texto se había extraído claramente del Programa Global de Empleo adoptado por el Consejo de Administración en 2003.
118. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con el párrafo, pero cuestionó la utilización de la expresión «libremente elegido». La experta gubernamental de los Estados Unidos también apoyó el nuevo párrafo y solicitó una aclaración de la expresión «ingresos adecuados».

119. La Vicepresidenta trabajadora señaló que todas las nociones en el párrafo propuesto se habían extraído de instrumentos adoptados por la OIT. La expresión «libremente elegido» estaba incluida en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y la expresión «ingresos adecuados» del texto del Programa Global de Empleo.
120. El nuevo párrafo fue adoptado.

Párrafo 2

121. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el mundo del trabajo siempre había parecido nuevo y complejo, y que era arrogante describirlo como más complejo en la actualidad. Propuso enmendar la primera oración del párrafo en consecuencia. Asimismo, ciertas formas atípicas de empleo siempre habían existido, y podrían utilizarse con fines específicos, por ejemplo, en las industrias estacionales, con el fin de sustituir temporalmente a los trabajadores ausentes, y de facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida privada. El párrafo debía reflejar algunos de los aspectos positivos de la utilización de las formas atípicas de empleo. Sin embargo, en los últimos decenios, la utilización de estas últimas había aumentado con los fines a los que había hecho alusión. Los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo solían carecer de protección, y el párrafo debía reflejar esto.
122. Por último, propuso un nuevo texto para que se reconociera que las formas atípicas de empleo incluían el trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia, y otras relaciones triangulares de empleo y acuerdos contractuales con múltiples partes, relaciones ambiguas y el trabajo a tiempo parcial. Asimismo, las relaciones triangulares iban más allá del trabajo a través de agencia y debían abordarse.
123. El Vicepresidente empleador indicó que los mercados de trabajo también estaban evolucionando en términos de competitividad. Además, los objetivos de las formas atípicas de empleo también comprendían aumentar la sostenibilidad de las empresas, promover la creación de empleo, y facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida privada. En lo que respecta a la referencia a «los últimos decenios», era importante señalar que la globalización había provocado cambios en los mercados de trabajo, y que las tendencias de la utilización de formas atípicas de empleo debían atribuirse entonces a fuerzas más generales. Mencionar las relaciones de trabajo «ambiguas» y «triangulares», tal como proponían los expertos trabajadores, podría crear confusión. El término «múltiples» ya abarcaba «ambiguas» y «triangulares».
124. La Vicepresidenta trabajadora señaló que era difícil aceptar que todas las formas atípicas de empleo contribuían a la sostenibilidad: era preferible afirmar que, en algunos casos, éstas podían conducir al incremento de la participación en el mercado de trabajo. Los trabajadores aceptaban la inserción de una referencia a las repercusiones de la globalización en la utilización de las formas atípicas de empleo. Con el fin de evitar confusión, se prefería sustituir las palabras «trabajo temporal» por «contratos de duración determinada». También se prefería no hacer referencia a «contratistas independientes», con arreglo a la enmienda propuesta por los empleadores. El informe de referencia de la Oficina no abarcaba todas las formas de empleo por cuenta propia, sino más bien las «relaciones de trabajo ambiguas». A este respecto, propuso utilizar el texto original propuesto por la Oficina, en el que se mencionaba explícitamente el «empleo por cuenta propia clasificado erróneamente» y el «empleo por cuenta propia dependiente».
125. El experto gubernamental de Sudáfrica se remitió al informe de referencia de la Oficina en el que se indicaba que no existía ninguna definición de forma atípica de empleo. Propuso reflejar esto en la última oración del párrafo 2: la palabra «incluyen» debería sustituirse por

«comprenden», para aclarar que la lista de formas atípicas de empleo adoptadas en las conclusiones no era exhaustiva. Esta propuesta fue adoptada.

126. Surgió un debate en torno a la definición de empleo temporal frente al empleo de duración determinada. La Secretaria Ejecutiva y el Secretario General Adjunto aclararon que la expresión «trabajo temporal» no sólo se utilizaba para hacer referencia a los trabajos de duración determinada, sino también, haciendo particular hincapié en los países en desarrollo, al trabajo estacional, de corta duración y ocasional, que a menudo no eran objeto de una relación contractual formal. La Oficina advirtió que la palabra «contrato» podría ser, por tanto, restrictiva.
127. En respuesta, la Vicepresidenta trabajadora indicó que era necesario emplear términos que abarcaran las situaciones laborales tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Lo importante sería reflejar claramente las posibles situaciones del empleo atípico, como las relaciones triangulares o las relaciones no triangulares con una duración limitada o con horas limitadas, con miras a identificar una relación de trabajo. Propuso otra alternativa a la expresión «trabajo temporal», a saber «contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal».
128. Los expertos gubernamentales de Sudáfrica y Filipinas preguntaron si los contratos de duración determinada se consideraban legítimamente atípicos. La experta gubernamental de Francia explicó que si bien los derechos vinculados con los contratos de corta duración podrían variar de un país a otro, seguía considerándose que la forma «normal» de contratación era la que recurría a contratos de duración indefinida, y que no incluir el trabajo de duración determinada en la definición de trabajo temporal daría lugar a que se cuestionase lo que el término «temporal» abarcaba realmente. Los Vicepresidentes empleador y trabajador estuvieron de acuerdo en este caso. El Presidente propuso incluir las palabras «los contratos de duración determinada y otras modalidades contractuales», propuesta que fue aceptada. La experta gubernamental de Filipinas también pidió que se incluyera la expresión «relaciones triangulares».
129. La Vicepresidenta trabajadora cuestionó la diferencia entre las relaciones de trabajo «ambiguas» y el «empleo autónomo dependiente». La Secretaria Ejecutiva de la Oficina respondió que la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) era pertinente tanto para las relaciones de trabajo encubiertas como para las relaciones de trabajo ambiguas, pero que en el informe presentado para su discusión en esa Reunión de expertos, la Oficina había decidido centrarse principalmente en las relaciones ambiguas. También explicó que la Oficina tenía en cuenta, no obstante, los ejemplos provenientes de países que estaban haciendo frente a las relaciones de trabajo encubiertas, principalmente porque era difícil distinguir entre las relaciones de trabajo ambiguas y encubiertas.
130. El Vicepresidente empleador señaló que si bien los empleadores podrían estar de acuerdo con el término «encubierto», no podrían apoyar el término «ambiguo». Propuso que el texto del informe se conservara o, alternativamente, que se utilizara el texto de la Recomendación núm. 198. Además, en la Recomendación núm. 198 se omitía específicamente el término «ambiguo» en favor del término «encubierto».
131. La Vicepresidenta trabajadora expresó su desacuerdo con la propuesta de los empleadores de utilizar el lenguaje de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), ya que hacía referencia a las relaciones de trabajo legales, mientras que la relación de los que se encontraban en un empleo ambiguo se situaba en una zona gris. Las relaciones de trabajo ambiguas se referían a las personas que tal vez no estuvieran legalmente definidas como trabajadores asalariados, pero que dependían del empleador como si lo fueran. Teniendo esto en cuenta, propuso utilizar el término «ambiguo» como título, como lo hacía la Oficina, o referirse a las relaciones de trabajo encubiertas y a los trabajadores en

situación de dependencia económica, no identificados fácilmente como asalariados, que necesitaban protección.

132. La Vicepresidenta trabajadora también recordó que no estaban negociando un instrumento jurídico, y reiteró que un trabajo no era lo mismo que un contrato. La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) se había examinado y adoptado con el fin de aclarar la relación de trabajo, mientras que el tema que se estaba discutiendo eran las formas atípicas de empleo.
133. En vista del desacuerdo acerca de la utilización del término «ambiguo», los expertos decidieron retomar el debate en una fase más tardía del procedimiento.
134. A continuación tuvo lugar un debate sobre la contribución relativa de las formas atípicas de empleo a la sostenibilidad de las empresas. El experto gubernamental de Sudáfrica expresó su acuerdo con el principio de que las formas atípicas de empleo proporcionaban una flexibilidad que facilitaban la sostenibilidad. Sin embargo, la Vicepresidenta trabajadora propuso que el texto se volviera a redactar para expresar que las formas atípicas de empleo ayudaban a las empresas a adaptarse a la fluctuación de la demanda. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en principio, si bien advirtió que debían considerarse las palabras exactas. En lo que respecta al término «sostenibilidad», estuvo de acuerdo en que era una palabra de moda que tenía connotaciones; sin embargo, en el caso de los empleadores tenía un significado básico, a saber, que las empresas a las que se permitía crecer eran aquéllas que impulsaban el crecimiento económico.
135. El Presidente resumió que el párrafo no se adoptaría, y que dos cuestiones se reservaban para una discusión ulterior.

Párrafo 3

136. Se expresó preocupación por la utilización del término «no discriminación» en combinación con los términos «equitativo», «igual» e «igualdad». El Vicepresidente empleador propuso sustituir la expresión «igualdad de trato» por el término «equitativo». Dado que las formas atípicas de empleo variaban, no se trataba de hacerlas iguales, sino de velar por que su situación fuera equitativa en lo que respecta a los trabajadores que desempeñaban formas atípicas de empleo. Sin embargo, la Vicepresidenta trabajadora expresó sus dudas acerca del término «equitativo», ya que la expresión «igualdad de trato» era la que se utilizaba actualmente en las normas de la OIT. Solicitó la orientación de la Oficina acerca de la propuesta de utilizar simplemente «no discriminación», y si eso incluiría el concepto de igualdad de trato.
137. La secretaria general aclaró que el término «no discriminación» por sí solo no bastaba para reflejar la igualdad de trato, y que la igualdad solía estar vinculada con la no discriminación. Además, el término «igualdad de trato» no era sinónimo de «mismo trato». El trato diferiría en función de las circunstancias. Sería comparable, no menos favorable.
138. La experta gubernamental de Francia estuvo a favor de utilizar la expresión «igualdad de trato», ya que era un concepto reconocido, y la expresión «no discriminación», dado que los términos eran diferentes. La experta gubernamental de los Estados Unidos también apoyó la utilización de estos términos. En respuesta, si bien la Vicepresidenta trabajadora comprendía la preocupación expresada por la experta gubernamental de Francia, hizo un llamamiento para que se utilizara el lenguaje de la Oficina. El Vicepresidente empleador también se avino a utilizar los términos de la Oficina.
139. La experta gubernamental de los Estados Unidos también discrepó con la utilización de la expresión «seguridad del empleo». En los Estados Unidos, el principio de la terminación

del empleo sin una justificación» («*employment at will*») conllevaba que se podía despedir a los trabajadores sin una justificación.

140. En respuesta, la Vicepresidenta trabajadora señaló que «seguridad del empleo» significaba que los trabajadores no deberían ser despedidos de manera arbitraria. El Vicepresidente empleador indicó que no había comprendido el término «seguridad del empleo» en el sentido de que garantizaría la seguridad del empleo, sino que, en este texto particular, con el que estaba de acuerdo, entendía que significaba que las formas atípicas de empleo no deberían utilizarse para socavarlo explícitamente.
141. La experta gubernamental de los Estados Unidos se opuso a la inclusión de «seguridad del empleo», ya que no era un derecho laboral ni una forma de trabajo decente. Sin embargo, estaba dispuesta a apoyar la adopción de todo el párrafo 3, tomando nota de la explicación proporcionada por el Vicepresidente empleador, aunque señaló que el término planteaba problemas, en particular en los Estados Unidos.
142. El experto gubernamental de Sudáfrica expresó igualmente que había una diferencia entre seguridad del empleo y seguridad en el empleo. Consideraba que la seguridad en el empleo era más apropiada en este punto para la discusión. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que había una diferencia entre ambas expresiones y añadió que, si bien ambas deberían incluirse, estaba satisfecha con dejar el texto tal como se había propuesto.
143. El experto gubernamental de Sudáfrica también propuso suprimir partes que hacían referencia a «necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores». La oración reconocía implícitamente la necesidad de formas atípicas de empleo, y la expresión «necesidades legítimas» hacía la oración superflua.
144. La Vicepresidenta trabajadora expresó su desacuerdo con la propuesta del experto gubernamental de Sudáfrica de suprimir la oración relativa a las «necesidades legítimas». Había casos en los que tanto los empleadores como los trabajadores tenían necesidades legítimas, y era preciso que éstas se reconocieran y brindar protección al mismo tiempo. Lo que era importante era el sentimiento de la mayoría en la Reunión. Las formas atípicas de empleo deberían utilizarse con los fines apropiados. Había muchos casos en los que se utilizaba el trabajo a tiempo parcial en vez de a tiempo completo. Esta práctica no era para cubrir las necesidades legítimas de los trabajadores y las empresas, sino para reemplazar el trabajo a tiempo completo, y en muchos países se había elaborado una legislación para asegurar que esto no sucediera. Algunos contratos atípicos tenían un objetivo concreto y podían utilizarse, como el trabajo estacional. Sin embargo, las empresas algunas veces utilizaban los contratos estacionales para un trabajo que no era de naturaleza estacional. Debería existir la posibilidad de cuestionar si un contrato estacional, por ejemplo, era el contrato apropiado para la tarea que se fuera a desempeñar.
145. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la declaración del Grupo de los Trabajadores acerca de que este documento no era jurídico. La Reunión tenía la responsabilidad de preparar un documento que pudiera apoyar las deliberaciones en una fase ulterior. La expresión «necesidades legítimas» aseguraba el reconocimiento de que no todas las formas atípicas de empleo eran malas, pero debían tener dos características: que tuvieran un objetivo legítimo y que no se utilizaran para socavar los derechos de los trabajadores.
146. La experta gubernamental de Noruega estuvo de acuerdo en que la expresión «necesidades legítimas» debería conservarse en el párrafo 3. La experta gubernamental de Francia también estuvo de acuerdo en que se conservara, ya que no era superflua. Puso de relieve que los trabajadores y los empleadores tal vez debían recurrir a formas atípicas de empleo, pero que estos tipos de contrato deberían utilizarse para necesidades legítimas. Señaló que

los contratos de duración determinada eran razonables, pero deberían utilizarse en las circunstancias apropiadas.

147. El experto gubernamental de Sudáfrica expresó cierta preocupación por las deliberaciones. Todos los participantes en la Reunión deberían tener la oportunidad de formular preguntas para obtener aclaraciones, y deberían poder participar plenamente en la redacción del documento. Los dos primeros párrafos de las conclusiones establecían el contexto para lo que se indicaba a continuación. ¿El objetivo de los cinco párrafos era adoptar un enfoque operativo o instructivo? ¿Era esto correcto en el documento que se estaba preparando?
148. La secretaria general indicó que el párrafo proporcionaba el contexto, e hizo alusión a la cuestión problemática derivada de las formas atípicas de empleo cuando éstas no se utilizaban de manera apropiada. En el último tiempo, estas formas de empleo habían experimentado un crecimiento, por lo que esta cuestión también era más pertinente. Sin embargo, esto también ponía de relieve los desafíos que se planteaban. No obstante, si se afrontaban de manera apropiada podrían ser beneficiosos tanto para los trabajadores como para los empleadores.
149. El Presidente propuso que se registraran en las actas de la Reunión las cuestiones identificadas por los representantes expertos de los Estados Unidos y Sudáfrica. Sin discrepancias, el párrafo 3 fue adoptado.

Párrafo 4

150. La Vicepresidenta trabajadora propuso varios cambios que fueron aceptados por el Vicepresidente empleador. Sin embargo, este último propuso añadir las palabras «y reguladas» después de «bien concebidas», y las palabras «y adaptarse» antes de «a las exigencias del mercado». Por último, pidió que añadir «de manera inapropiada» después de «utilizan las formas atípicas de empleo», con el fin de reflejar mejor la realidad.
151. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la mayoría de los cambios propuestos, pero solicitó que se aclarara el significado previsto de «obligaciones legales», concretamente si esto incluiría convenios colectivos.
152. El Vicepresidente empleador reconoció la preocupación expresada y propuso a su vez utilizar el término «lícitas» en lugar de «legales», que tenía un significado más amplio. Se pretendía que el término se entendiera en un sentido amplio, de tal modo que abarcara la legislación, los contratos, los convenios colectivos o cualquier otra forma de obligación que fuera ejecutable por ley.
153. La experta gubernamental de Francia y la experta gubernamental de Noruega apoyaron la utilización del término «legales». El término abarcaba la legislación así como los convenios colectivos y los acuerdos contractuales que tenían fuerza jurídica.
154. La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclarara si el término «obligación legal» comprendería efectivamente los acuerdos contractuales y fiscales y los convenios colectivos, y si había obligaciones legales específicas que los empleadores pretendieran excluir.
155. Según el Vicepresidente empleador, la intención era incluir las obligaciones que fueran aplicables en un tribunal, y en las que pudieran apoyarse los trabajadores para formular quejas formales y obtener reparación.
156. La Vicepresidenta trabajadora solicitó orientación de la Oficina acerca de si el término «jurídico» limitaba la noción de las obligaciones de cualquier manera.

157. La secretaria general respondió que, en las normas de la OIT, se utilizaban términos para reflejar la legislación y la práctica en diferentes países. El término más común era «la legislación», que comprendía las obligaciones dimanantes de convenios colectivos en los países en que dichos acuerdos eran legalmente vinculantes. Advirtió que en algunos países los convenios colectivos tal vez no fueran legalmente vinculantes.
158. La Vicepresidenta trabajadora señaló que quería cerciorarse de que los convenios colectivos se reconocían aun en los países en los que no eran leyes. El texto de las conclusiones debía reflejar este hecho.
159. El Vicepresidente empleador reiteró que su Grupo no pretendía hacer referencia a la legislación como tal, sino a las obligaciones legales que eran aplicables legalmente. De nada servían los convenios colectivos si no podían aplicarse.
160. La Vicepresidenta trabajadora indicó que en el Reino Unido, por ejemplo, los convenios colectivos no eran aplicables legalmente, y que la intención era asegurar que los casos se reflejaran. Con este fin, propuso el texto «obligaciones legales y contractuales, y otras responsabilidades».
161. El Vicepresidente empleador expresó su desacuerdo con la expresión «y otras responsabilidades». El objetivo era lograr un marco en el que no se utilizaran diferentes modalidades de empleo para eludir las obligaciones que, en caso contrario, serían aplicables legalmente. Cualquier otra responsabilidad estaba fuera del alcance de la discusión, si la autoridad no podía hacer nada al respecto.
162. La Vicepresidenta trabajadora mencionó que la principal cuestión en juego eran los efectos negativos de las formas atípicas de empleo, y si éstas se utilizaban para eludir las obligaciones. Señaló que el término «legales» tal vez sería demasiado restrictivo, al abarcar únicamente las obligaciones dimanantes de la legislación.
163. El Vicepresidente empleador propuso añadir la expresión «e iniciativas», pero reiteró que la expresión «otras responsabilidades» creaba confusión, ya que éstas no contenían necesariamente obligaciones legales.
164. La Vicepresidenta trabajadora insistió en insertar la expresión «obligaciones legales y contractuales, y otras responsabilidades», y señaló que «iniciativas» era un término que tenía un significado jurídico diferente en los diversos países.
165. La experta gubernamental de Francia preguntó si la expresión «y otras responsabilidades» comprendía los compromisos unilaterales de las empresas.
166. El Vicepresidente empleador propuso que la frase figurara como sigue: «obligaciones jurídicas y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo», lo cual abarcaría responsabilidades contractuales y otras aplicables legalmente.
167. El experto gubernamental de Sudáfrica recordó que el contexto estaba relacionado con el abuso de las formas atípicas de empleo, por lo que propuso incluir la expresión «obligaciones jurídicas», por ser más amplia y no limitarse únicamente a la legislación, ya que posiblemente incluirá el derecho consuetudinario.
168. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, en el contexto europeo, el término «obligatorias» hacía referencia a la legislación, por lo que era restrictivo. Estaba dispuesta a aceptar la formulación propuesta por los empleadores «obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo».

169. La experta gubernamental de los Estados Unidos se sumó a esta opinión, pero el Vicepresidente empleador pospuso la enmienda a una discusión dentro del Grupo de los Empleadores.

Párrafo 5

170. La Vicepresidenta trabajadora explicó que las enmiendas propuestas mostraban un enfoque más positivo, y reconoció los fines específicos para los que se utilizaban las formas atípicas de empleo cuando eran beneficiosas para ambas partes. Las enmiendas también tenían por objeto solucionar las contradicciones entre el informe, las deliberaciones y las conclusiones que no reflejaban de manera adecuada la cuestión del déficit de trabajo decente de los «grupos vulnerables».
171. El Vicepresidente empleador propuso un texto enmendado que tenía por objeto reorganizar las ideas propuestas por los trabajadores y que se basaba en el informe.
172. A juicio de la Vicepresidenta trabajadora, esta enmienda no resolvía todos los problemas planteados por su Grupo. Era necesario reflejar que las formas atípicas de empleo podrían tener efectos positivos en ciertas condiciones, pero también repercusiones negativas y conducir a trampas sin salida en lugar de servir de «trampolín», tal como se indicaba en el informe.
173. El experto gubernamental del Japón indicó que, además de las mujeres, los migrantes y los trabajadores jóvenes, los trabajadores de edad también solían estar considerablemente presentes en las formas atípicas de empleo. Estas formas de empleo también podrían ayudar a estos últimos en su transición del empleo a la jubilación, por lo que eran beneficiosas para ellos.
174. La experta gubernamental de Filipinas señaló que el debate había comenzado con la utilización de la expresión «formas atípicas de empleo», pero que las enmiendas proponían limitar de manera arriesgada el análisis a modalidades particulares de formas atípicas de empleo, como los contratos de duración definida. Las deliberaciones deberían centrarse en el concepto general de formas atípicas de empleo en lugar de en formas particulares.
175. La Vicepresidenta trabajadora indicó que la polémica había surgido a la luz del proyecto de conclusiones, que parecía indicar que las formas atípicas de empleo podrían ser beneficiosas y tener efectos «trampolín». Sin embargo, el documento de referencia de la Oficina y los debates habían mostrado que también podrían tener consecuencias negativas, concretamente efectos «trampolín» «descendentes» en lugar de «ascendentes».
176. La experta gubernamental de Francia señaló que el proyecto de conclusiones hacía referencia a los efectos «trampolín», pero añadió que dichos efectos aún debían probarse. El hecho de que los trabajadores vulnerables se encontraran en formas atípicas de empleo no era una prueba del efecto «trampolín», y subrayó la necesidad de llevar a cabo más investigaciones.
177. La Vicepresidenta trabajadora mencionó que los trabajadores vulnerables se encontraban considerablemente presentes en las formas atípicas de empleo, incluidos los trabajadores de edad. Estos últimos podrían participar en transiciones beneficiosas del empleo a la jubilación a través de las formas atípicas de empleo. Sin embargo, también podría darse el caso de que los trabajadores de edad se vieran obligados a trabajar más allá de la edad de jubilación para complementar sus ingresos insuficientes. Las conclusiones debían reflejar fielmente los posibles riesgos y los efectos negativos derivados de las formas atípicas de empleo. Algunas veces, éstas tenían efectos «trampolín» positivos, pero no siempre.

- 178.** El experto gubernamental de Sudáfrica subrayó la importante contribución de las formas atípicas de empleo en términos de proporcionar acceso a los mercados laborales. Sin embargo, las condiciones en las que estas formas de empleo tenían lugar suscitaban inquietud, como ya había indicado la Vicepresidenta trabajadora.
- 179.** El Vicepresidente empleador reconoció las preocupaciones expresadas por los trabajadores. Sin embargo, indicó que sería más apropiado aportar respuestas a dichas preocupaciones en el siguiente párrafo.
- 180.** La Vicepresidenta trabajadora sostuvo que el párrafo 5 se refería a la cuestión del acceso al mercado de trabajo y al trabajo decente. Aceptó que algunas modalidades de formas atípicas de empleo brindaban oportunidades para acceder al mercado de trabajo. En algunos casos, estas formas de empleo podrían ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia de trabajo y a encontrar un empleo atípico, pero en otros casos estos trabajadores jóvenes acababan realizando este trabajo durante mucho tiempo o de manera vitalicia.
- 181.** El Vicepresidente empleador sostuvo que no había dificultades para reconocer esto, y el lenguaje empleado en el informe podría haber ayudado a abordar este tema de una manera equilibrada.
- 182.** La secretaria general formuló una propuesta con el fin de conciliar todas las preocupaciones expresadas. Los participantes estaban de acuerdo en que los trabajadores jóvenes, las mujeres y los migrantes estaban excesivamente representados en las formas atípicas de empleo, lo cual podría reflejar un problema de discriminación. Se propuso reformular la oración como sigue: «Dado que las mujeres, los jóvenes y los migrantes están más expuestos a la discriminación en el mercado de trabajo, la alta incidencia de las formas atípicas de empleo entre estos grupos podía dar lugar a que se cuestionase si estas formas de empleo hacían las veces de ‘trampolín’ hacia el empleo decente y regular.».
- 183.** El experto gubernamental del Japón señaló que, en su país, la representación excesiva de los jóvenes en las formas atípicas de empleo no se debía a la discriminación, sino a la falta de experiencia, y cuestionó la adecuación del término en todos los contextos.
- 184.** El Vicepresidente empleador consideró útil la propuesta de la Oficina. El informe también era mucho más positivo en lo que respecta a las formas atípicas de empleo que el proyecto de conclusiones, y propuso la siguiente formulación: «Si bien las formas atípicas de empleo han sido beneficiosas, el hecho de que estos grupos estén excesivamente representados da lugar a que se cuestione si realmente hacen las veces de ‘trampolín’».
- 185.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que en el párrafo anterior ya se había dado a entender que las formas atípicas de empleo eran un mecanismo útil para conservar y contratar a los trabajadores. Hacer referencia nuevamente a dichos beneficios no ayudaría a lograr un equilibrio. La propuesta de la Oficina era útil, y si había otro término para «discriminación» el Grupo de los Trabajadores podría aceptarlo.
- 186.** La experta gubernamental de Francia subrayó que la alta incidencia de las formas atípicas de empleo entre grupos particulares tal vez indicaba la existencia de formas de discriminación. Sin embargo, era necesario reunir más pruebas y llevar a cabo más investigaciones.
- 187.** El Vicepresidente empleador señaló que en los párrafos 41 a 45 del informe se abordaba la demografía y la existencia de discriminación en las formas atípicas de empleo involuntarias. En los párrafos también se examinaba el concepto de «trampolín».

188. La Vicepresidenta trabajadora sostuvo asimismo que estos párrafos expresaban claramente que las formas atípicas de empleo podrían ser una trampa, y que ciertos grupos de trabajadores tenían más probabilidades que otros de encontrarse en estas formas de empleo. Propuso poner fin a la discusión y preparar un resumen apropiado de dichos párrafos.
189. El experto gubernamental de Sudáfrica recordó una intervención anterior de los empleadores que explicaba un orden lógico de los párrafos de las conclusiones, en el que el párrafo 4 haría referencia a los aspectos positivos de las formas atípicas de empleo como «trampolín» y el párrafo 5 se referiría a los resultados negativos de estas formas de empleo. Siguiendo esta lógica, propuso introducir una enmienda en el párrafo 4 que hiciera referencia al papel positivo que podrían desempeñar las formas atípicas de empleo a la hora de facilitar acceso a los mercados de trabajo. Si esto se consideraba satisfactorio, preguntó si los términos propuestos por los trabajadores en el nuevo párrafo 5 podrían ser aceptables.
190. La Vicepresidenta trabajadora puso en tela de juicio la noción de que los párrafos tenían que ser positivos o negativos. Los trabajadores consideraban que comenzaban con aspectos positivos y acababan con aspectos negativos de las formas atípicas de empleo. Reiteró la posición de los trabajadores de que el nuevo párrafo 5 debería incluir un lenguaje que equilibrara los aspectos positivos y negativos, incluidas las maneras en que los grupos vulnerables se veían afectados.
191. El Vicepresidente empleador, teniendo en cuenta una intervención anterior del experto gubernamental del Japón, propuso eliminar a los trabajadores jóvenes de la lista de quienes se enfrentaban a mayores desventajas en el mercado de trabajo, de tal modo que figuraran en la misma únicamente las mujeres y los migrantes. Propuso además una enmienda, consistente en añadir un punto después de las palabras «preocupaciones» y suprimir el resto del texto del párrafo para evitar discutir si las formas atípicas de empleo eran positivas o negativas.
192. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el informe contenía datos concluyentes acerca de que los trabajadores jóvenes tenían dificultades para acceder al mercado de trabajo. Recordó ejemplos anteriores provenientes de países en los que se recurría a contratos de duración determinada como medio para ayudar a los trabajadores jóvenes a acceder al mercado de trabajo, pero que tenían efectos negativos en su acceso al trabajo decente. El texto no podía excluir a los trabajadores jóvenes. Las «generaciones perdidas» de trabajadores jóvenes se enfrentaban a grandes problemas en lo que respecta a las formas atípicas de empleo.
193. La experta gubernamental de Francia expresó su apoyo a la inclusión de un lenguaje que reflejara la utilización positiva de los contratos de duración determinada para ayudar a los trabajadores jóvenes a acceder a los mercados de trabajo, si bien señaló que debían incluirse referencias a los aspectos negativos de las formas atípicas de empleo. En su país, en los últimos años, había aumentado el recurso a «pasantes» o «trabajadores en período de prácticas» en las empresas. Si bien la intención inicial era buena, esto había conducido a que muchos trabajadores jóvenes tuvieran períodos de prácticas continuos durante los cuales realizaban un trabajo considerable para la empresa. En última instancia, se había adoptado una legislación que obligaba a los empleadores a ofrecer una compensación a los trabajadores en período de prácticas.
194. La Vicepresidenta trabajadora aclaró que los trabajadores estaban pidiendo a la Oficina que propusiera un nuevo párrafo para reformular la oración sobre los grupos vulnerables y el concepto de «trampolín».

- 195.** El experto gubernamental de Sudáfrica señaló que era importante reflejar el contenido del párrafo 44 del informe. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Oficina que facilitara una explicación.
- 196.** La secretaria ejecutiva explicó que la Oficina había examinado ampliamente el material publicado, en el que se indicaban los problemas que planteaba la idea de que los contratos de duración determinada podrían hacer las veces de «trampolín». Si bien en algunos casos se afirmaba que los contratos de duración determinada hacían las veces de «trampolín», dos tercios de la literatura existente señalaba lo contrario. Además, los estudios habían indicado que en los países en los que estas formas de empleo estaban más extendidas, éstas no actuaban como «trampolín». En Noruega, por ejemplo, donde había pocos ejemplos de contratos de duración determinada, parecían ser «trampolines» eficaces. Sin embargo, en España, donde aproximadamente el 30 por ciento de los contratos eran de duración determinada, se había puesto de relieve su ineficacia.
- 197.** La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Oficina que preparara una nueva propuesta sobre el párrafo que reflejara las opiniones expresadas, y que pudiera someterse a los interlocutores sociales y a los expertos gubernamentales para su consideración.
- 198.** Sobre la base de esta nueva propuesta, la experta gubernamental de Filipinas propuso reformular el párrafo 5, en particular, trasladar al inicio del mismo la expresión que hacía referencia a la «discriminación».
- 199.** Los interlocutores sociales y los expertos estuvieron de acuerdo con esta nueva propuesta, y el Presidente la declaró aceptada.

Párrafo 6

- 200.** La Vicepresidenta trabajadora explicó la lógica de las enmiendas propuestas. El motivo de que las formas atípicas de empleo hubieran aumentado no estaba vinculado exclusivamente con un marco normativo deficiente. Era preciso reconocer otras razones. La expresión «más dificultades» también debía ser más específica y precisa.
- 201.** El Vicepresidente empleador señaló que el objetivo de las enmiendas formuladas por su Grupo era expandir y aclarar las cuestiones. Si bien algunos países eran testigos del déficit de trabajo decente asociado con las formas atípicas de empleo, éste no era el caso de otros. Los empleadores también proponían ir más allá de las seis dimensiones del trabajo, e incluir el acceso inicial a los empleos además de otras transiciones. El orador propuso asimismo sustituir el término «segmentación» por «inseguridad y desigualdad».
- 202.** Sobre la base de un nuevo proyecto del párrafo 6 que había elaborado un pequeño comité de redacción integrado por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos, la experta gubernamental de los Estados Unidos propuso sustituir la expresión «seguridad social» por «protección social». En los Estados Unidos, la seguridad social era un componente de la protección social. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la expresión «protección social» no podía sustituir «seguridad social», porque esta última estaba relacionada con el empleo. La experta gubernamental de los Estados Unidos pidió entonces que la Oficina aclarara si la seguridad social representaba el mismo concepto que protección social o que piso de protección social en ciertas regiones del mundo.
- 203.** En respuesta, el Secretario General Adjunto explicó que las definiciones de seguridad social y de protección social variaban considerablemente entre los diferentes países. De conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la protección social abarcaba la seguridad social y la protección laboral. En la OIT, la expresión «seguridad social» hacía referencia a la seguridad del ingreso y al acceso

a la atención de salud. La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) establecía que los pisos de protección social deberían comprender cuanto menos garantías básicas de seguridad social encaminadas a asegurar que todos aquellos que lo necesitaran tuvieran acceso a una atención de salud esencial y a la seguridad básica del ingreso, y que dichos pisos deberían considerarse un punto de partida para establecer unos sistemas de seguridad social integrales, capaces de ofrecer con el tiempo todas las prestaciones y los niveles de prestaciones indicados en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

- 204.** La experta gubernamental de los Estados Unidos aceptó la referencia a «seguridad social».
- 205.** También surgió un debate acerca de si las formas atípicas de empleo tenían lugar en todas las regiones del mundo, en muchas regiones o sólo en algunas de ellas. La experta gubernamental de Noruega propuso suprimir cualquier calificativo y utilizar «en algunas regiones del mundo». La Vicepresidenta trabajadora expresó sus reservas, ya que, en todas las regiones del mundo, la incidencia del déficit de trabajo decente en las formas atípicas de empleo era más elevada. Esto no significaba que no estuviera de acuerdo con la idea de que el empleo regular nunca mostraba un déficit de trabajo decente, sino que era incorrecto hacer referencia a «algunas partes del mundo». El Vicepresidente empleador señaló que era una cuestión de proporción. Las formas atípicas de empleo existían en todas las regiones del mundo; sin embargo, en algunas regiones la incidencia del déficit de trabajo decente era mayor que en otras. Se propuso examinar nuevamente esta cuestión en una fase posterior del debate.
- 206.** La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Oficina que aclarara la definición de la expresión «segmentación del mercado de trabajo». La secretaria ejecutiva respondió que se trataba de un término técnico que significaba simplemente que los mercados de trabajo eran menos eficientes. La experta gubernamental de Argelia propuso utilizar el término «dualidad» en lugar de «segmentación del mercado de trabajo». El Vicepresidente empleador propuso suprimir la referencia a «segmentación del mercado de trabajo». La Vicepresidenta trabajadora dijo que la referencia no debería suprimirse, porque la cuestión era importante. Sugirió retomar el tema en una fase ulterior del debate.
- 207.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclarara por qué el Grupo de los Empleadores pensaba que los empleadores tal vez tendrían dificultades para hacer frente a déficits en las formas atípicas de empleo. El Vicepresidente empleador explicó que los empleadores también se enfrentaban a una serie de dificultades debido a una regulación o unas prácticas gubernamentales ineficaces que socavaban su capacidad para colmar dichos déficits.
- 208.** También surgió un debate acerca del derecho de los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo a negociar de manera colectiva con empleadores. El Vicepresidente empleador había propuesto incluir «empleadores de que se trate», ya que era importante en primer lugar establecer las partes pertinentes. La expresión «de que se trate» también aseguraba que se consideraba responsables a las agencias de empleo. En lo que respecta al trabajo a través de agencia, los trabajadores comenzaban un contrato de servicio mientras existía un contrato comercial de servicios entre una agencia y una empresa usuaria: el contrato comercial también necesitaba considerarse.
- 209.** En respuesta, la Vicepresidenta trabajadora señaló que, fuera de Europa, no solía estar claro si los trabajadores tenían una relación contractual con las agencias o con las empresas. Por este motivo, también era pertinente tener derecho a negociar colectivamente con los empleadores que habían determinado realmente las condiciones de trabajo.
- 210.** Con la salvedad de los puntos pendientes que se retomarían en una fase posterior del debate, el texto del párrafo fue adoptado.

Párrafo 7

- 211.** La Vicepresidenta trabajadora presentó las enmiendas acordadas por los interlocutores sociales.
- 212.** En lo que respecta al título, propuso integrar las palabras «y conservar». En los lugares en los que el trabajo decente estaba presente, éste debería conservarse.
- 213.** En cuanto al párrafo introductorio, la oradora propuso sustituir «estas posibles vulnerabilidades» por «este posible déficit de trabajo decente», y «seis» por «siete», y hacer referencia al «diálogo social» en general, en lugar de referirse únicamente al diálogo social tripartito. Los expertos gubernamentales estuvieron de acuerdo con esa propuesta.

Nuevo punto a)

- 214.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que las «condiciones de trabajo» debían reflejarse en el apartado acerca de las medidas.
- 215.** El experto gubernamental de Sudáfrica, hablando en nombre de los expertos gubernamentales, señaló que no estaban en contra de la intención del párrafo, pero que los gobiernos también eran empleadores y, como tal, no debían identificarse en una (última) oración aparte, por lo que sugerían suprimirla. Ellos asumían sus responsabilidades, pero no se les debía identificar como empleadores.
- 216.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que los gobiernos eran empleadores, lo que significaba que tenían una responsabilidad particular de dar ejemplo a otros empleadores.
- 217.** La experta gubernamental de Noruega propuso sustituir la palabra «gobiernos» por «empleadores públicos».
- 218.** La experta gubernamental de Francia sugirió las palabras «todos los empleadores, ya sean públicos o privados», y la Vicepresidenta trabajadora propuso añadir la frase «deberían brindar a los trabajadores una protección apropiada».

Punto b)

- 219.** Las enmiendas presentadas por la Vicepresidenta trabajadora comprendían la supresión de la primera oración. La noción de «aprendizaje permanente con un único empleador» estaba obsoleta. También propuso añadir la expresión «cambian de trabajo», y «creación de empleos de calidad». Los empleadores estuvieron de acuerdo con esa propuesta.
- 220.** La experta gubernamental de Filipinas aceptó todas las propuestas, pero propuso insertar «la capacitación profesional y el desarrollo».
- 221.** La experta gubernamental de Francia cuestionó la expresión «transición hacia un trabajo decente». Incluso en las formas atípicas de empleo el trabajo podía ser decente.
- 222.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la oradora anterior acerca de que todo el trabajo, regular o atípico, tenía que ser decente. Sin embargo, dado que no todas las formas atípicas de empleo eran decentes, y dado que se trataba de promover la transición hacia unos trabajos mejores y decentes, la frase seguía teniendo sentido.
- 223.** La experta gubernamental de Francia aceptó la opinión, propuso enmendar la frase con la adición de «progreso continuo hacia unos trabajos decentes».

224. El Vicepresidente empleador propuso «acceso a trabajos decentes».
225. El experto gubernamental de Sudáfrica, haciendo referencia a las palabras «los gobiernos, previa consulta con los interlocutores sociales», propuso suprimir las palabras «previa consulta con» y hacer referencia a «los gobiernos y los interlocutores sociales». Era importante impulsar a los gobiernos para que generaran empleos de calidad sin consultar con los interlocutores sociales.
226. La experta gubernamental de Francia expresó su desacuerdo. La expresión «previa consulta con» no significaba necesariamente que los gobiernos tuvieran que estar de acuerdo con los interlocutores sociales, sino más bien que tenían que escucharlos cuando fuera necesario. En Francia, los gobiernos tenían la obligación de consultar con los interlocutores sociales antes de introducir cambios o de tomar medidas.
227. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la experta gubernamental de Francia, y explicó que «previa consulta con» también suponía la participación de los interlocutores sociales. Propuso añadir «cuando sea apropiado».
228. El experto gubernamental de Sudáfrica explicó que su propuesta era desligar la obligación de «apoyar un empleo de calidad» de «consultas», pero estuvo de acuerdo con aceptar la expresión.

Punto c)

229. El punto se adoptó sin más enmiendas.

Punto d)

230. La experta gubernamental de Noruega propuso suavizar el lenguaje de la segunda oración y sustituir «deberían concebir» por «deberían aspirar a concebir...».
231. La experta gubernamental de Filipinas propuso suprimir «contributivos a partir de sistemas de seguridad social», ya que algunos países no contaban con sistemas contributivos.
232. La experta gubernamental de Argelia expresó sus dudas acerca de la primera oración. En su país, se exigía una contribución durante un número mínimo de años para poder recibir prestaciones.
233. La Vicepresidenta trabajadora explicó que la frase hacía referencia a las contribuciones basadas en las horas de trabajo derivadas de un acuerdo contractual, y no al tiempo en el empleo. Estuvo de acuerdo con la propuesta formulada por la experta gubernamental de Noruega.

Punto e)

234. La experta gubernamental de los Estados Unidos propuso añadir las palabras «tales como» y «cuando existan», con el fin de reflejar que en algunos países no había recursos disponibles para poder adquirir equipo de seguridad.
235. La Vicepresidenta trabajadora sostuvo que el equipo de seguridad era responsabilidad del empleador y que, independientemente de que existiera, el empleador tenía que garantizar la seguridad. Los gobiernos tenían la responsabilidad de asegurar el establecimiento de unas normas y obligaciones que permitieran a los empleadores cumplir con la seguridad, incluido el suministro de equipo de seguridad.

236. Aunque el experto gubernamental de Sudáfrica expresó su acuerdo, señaló que esto no era lo que daba a entender la oración que se mostraba en la pantalla. Ésta indicaba que incumbía a los gobiernos proporcionar equipo de seguridad. Añadió asimismo que los trabajadores también eran responsables de unos lugares de trabajo seguros y saludables.
237. La experta gubernamental de Francia propuso las palabras: «Los gobiernos también deberían tomar medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo...».

Punto f)

238. La Vicepresidenta trabajadora subrayó la importancia que revestía este punto, ya que hacía referencia a la negociación colectiva. El Vicepresidente empleador propuso sustituir «las formas atípicas de empleo plantean obstáculos» por el texto «las formas atípicas de empleo pueden plantear obstáculos».
239. La experta gubernamental de Francia pidió que se aclarara qué significaba determinar «los empleadores pertinentes» a efectos de la negociación colectiva.
240. El Vicepresidente empleador propuso cambiar el texto para que rezara como sigue: «Esto debería comprender la promoción de sistemas de negociación colectiva. También debían identificarse medios para determinar los empleadores pertinentes a los efectos de la negociación colectiva».
241. La Vicepresidenta trabajadora observó que era necesario determinar los empleadores con los que negociar, en lugar de sólo los medios propiamente dichos para determinar dichos empleadores, y que esta propuesta estaba en consonancia con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).
242. El Vicepresidente empleador propuso introducir, al final de la última oración, las palabras «de conformidad con la legislación nacional».
243. La Vicepresidenta trabajadora observó que había problemas con las normas nacionales actuales, y que el texto propuesto por los expertos empleadores no abordaba esta cuestión. Propuso entonces introducir las palabras «de conformidad con las normas internacionales del trabajo» antes de «la legislación nacional».
244. La experta gubernamental de los Estados Unidos propuso sustituir las palabras «los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían recurrir al diálogo social» por las palabras «los gobiernos, los empleadores y los trabajadores podrían concebir a través del diálogo social». Algunos gobiernos, por ejemplo, el Gobierno de los Estados Unidos, no interferían con la negociación colectiva ni con el diálogo social. La experta gubernamental de los Estados Unidos retiró su propuesta tras haber recibido una aclaración de la Vicepresidenta trabajadora. El texto sólo indicaba una recomendación de concebir formas de consulta con los interlocutores sociales, y no una obligación de los gobiernos de participar en la negociación colectiva.
245. La Vicepresidenta trabajadora pidió que se aclarara qué implicaba realmente insertar las palabras «de conformidad con las normas internacionales del trabajo y con la legislación nacional».
246. El Vicepresidente empleador señaló que los países tenían diferentes enfoques de los límites de la negociación colectiva, ya que los límites legales y otras formas de límites variaban de un país a otro.

247. La Vicepresidenta trabajadora indicó que había problemas en lo que respecta al grado en que las normas nacionales actuales eran suficientes para determinar «los empleadores pertinentes» con los que negociar.
248. La experta gubernamental de Francia señaló que era superfluo añadir las palabras «de conformidad con las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional». Consideraba que este texto no tenía sentido, ya que nadie estaba en contra de la necesidad de promover la negociación colectiva ni de identificar los medios para determinar los empleadores pertinentes a los efectos de la negociación colectiva.
249. El Vicepresidente empleador explicó que la oración confundía dos ideas: la concepción de enfoques y de iniciativas, con respecto a los cuales no había motivo para imponer limitaciones para la innovación, y la identificación de empleadores pertinentes, para lo cual algunos países habían establecido normas y procedimientos específicos.
250. La Vicepresidenta trabajadora propuso sustituir la palabra «de conformidad con» por «en consonancia», con el fin de acabar con la confusión.

Punto g)

251. La experta gubernamental de los Estados Unidos señaló que este punto reflejaba las opiniones que había expresado en sus intervenciones anteriores.

Punto h)

252. El Vicepresidente empleador propuso suprimir la segunda parte del último párrafo, que hacía referencia a la seguridad del ingreso.
253. La Vicepresidenta trabajadora señaló que se debería ofrecer a los trabajadores al menos cierta seguridad del ingreso, y que no podría aceptar que se suprimiera esa parte.
254. El experto gubernamental de Sudáfrica preguntó por el valor añadido del concepto.
255. La experta gubernamental de Francia propuso mantener la oración, ya que sólo indicaba la necesidad de previsibilidad del ingreso. No hacía referencia necesariamente a garantizar unos ingresos vitalicios, sino a algo que los trabajadores tenían que tener. Formaba parte de los derechos de los trabajadores esperar razonablemente unos ingresos a cambio de su trabajo.
256. El Vicepresidente empleador subrayó que los principios y derechos fundamentales en el trabajo comprendían una seguridad adecuada del ingreso, así como el concepto de trabajo decente, y que no estaba seguro de por qué se concedía prioridad a «la seguridad básica del ingreso» en comparación con los aspectos omitidos.
257. La Vicepresidenta trabajadora preguntó si la «seguridad básica del ingreso» formaba parte del Programa de Trabajo Decente. Insistió en que convendría contar con una formulación más específica, e incluir posiblemente ejemplos concretos en los que la «seguridad básica del ingreso» no se garantizaba, como los contratos de cero horas.
258. El Vicepresidente empleador respondió que la «seguridad básica del ingreso» formaba parte del trabajo decente, por lo que propuso sustituir «seguridad básica del ingreso» por «trabajo decente», al tratarse de un término más amplio.

- 259.** El Secretario General Adjunto explicó que la «seguridad básica del ingreso» formaba parte del trabajo decente. En lo que respecta al artículo 4 de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), a saber, «Estas garantías deberían asegurar como mínimo que, durante el ciclo de vida, todas las personas necesitadas tengan acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso [...]», la «seguridad del ingreso» abarcaba los ingresos laborales y las transferencias, y estaba asegurada a través de los mismos. Al redactar las conclusiones, la Oficina había expresado su preocupación por la falta de previsibilidad del ingreso, y por el nivel del ingreso. A la luz de esto, por unas horas mínimas sería apropiado en algunas situaciones complementar los ingresos laborales inadecuados con transferencias, con el fin de asegurar unos medios de subsistencia decentes. El párrafo 1 hacía referencia al compromiso con el trabajo decente, y el punto podría basarse en dicho párrafo.
- 260.** El Vicepresidente empleador propuso hacer referencia al Programa de Trabajo Decente en lugar de utilizar la expresión «seguridad básica del ingreso». La experta gubernamental de Francia señaló que el Programa de Trabajo Decente incluía una seguridad básica del ingreso, y que era reconocida por los empleadores, y preguntó por qué planteaba dificultad aceptar la expresión «seguridad básica del ingreso».
- 261.** El Vicepresidente empleador propuso la frase «en consonancia con los objetivos del Programa de Trabajo Decente». La Vicepresidenta trabajadora señaló que esto no quedaba claro, y propuso en su lugar «en consonancia con los elementos del Programa de Trabajo Decente».
- 262.** El experto gubernamental de Sudáfrica cuestionó el significado de «eludir» al principio de este punto. Si se utilizaba la palabra «eludir», la siguiente pregunta sería «quién elude». La estructura de la declaración se prestaba a confusión.
- 263.** La experta gubernamental de Filipinas propuso conservar únicamente la palabra «eliminación» y suprimir la palabra «evitar».
- 264.** La Vicepresidenta trabajadora propuso las palabras «la prevención y la eliminación» con las que los empleadores estuvieron de acuerdo.

Párrafo 8. Recomendaciones para la futura acción de la OIT

- 265.** El punto *a)* fue adoptado.
- 266.** Las deliberaciones se centraron a continuación en el punto *b)*, en relación con el cual el Vicepresidente empleador no estuvo de acuerdo con incluir una nota a pie de página en la que se enumeraran los convenios pertinentes para las formas atípicas de empleo. La experta gubernamental de Noruega señaló que prefería conservar la nota a pie de página. El punto se señaló para su examen ulterior.
- 267.** En el punto *c)*, la experta gubernamental de Noruega también cuestionó la propuesta de que la Reunión de expertos en curso conduciría a otras dos reuniones de expertos. Su país no estaba en posición de apoyar otras dos reuniones de este tipo. El experto gubernamental de Sudáfrica también respaldó el enfoque propuesto por la experta gubernamental de Noruega.
- 268.** La Vicepresidenta trabajadora respondió que si bien comprendía que las reuniones de expertos llevaban mucho tiempo, aunque eran interesantes, las cuestiones mencionadas en el texto no tenían normas establecidas. Una reunión de expertos u otra actividad formaba parte del proceso de establecimiento de normas. Como solución de compromiso, el Vicepresidente empleador propuso que «se contemplara la posibilidad» de celebrar

reuniones de expertos para que dichas reuniones no se impusieran en el texto ni quedaran excluidas por el mismo.

269. El punto *c)* fue adoptado.

270. El punto *d)* fue adoptado.

271. El punto *e)* fue adoptado.

272. El punto *f)* fue adoptado.

273. El punto *g)* fue adoptado.

274. A continuación se celebró un debate sobre el mandato de la Reunión tripartita de expertos. La Vicepresidenta trabajadora propuso apoyar las actividades de los países, con miras a identificar y encarar el déficit de trabajo decente en las formas atípicas de empleo, incluidos los criterios para la utilización del empleo de duración determinada, los contratos de cero horas y los problemas derivados del trabajo autónomo dependiente. La experta gubernamental de Noruega y el experto gubernamental de Sudáfrica apoyaron la propuesta del Grupo de los Trabajadores.

275. El Vicepresidente empleador puso énfasis en que el texto sugerido era demasiado preceptivo. La Reunión tripartita de expertos no debería imponer programas de política de países individuales, sino que eran más bien los países los que debían hacerlo si así lo deseaban. Se acordó hacer referencia a ciertos tipos de formas atípicas de empleo mencionadas en el informe de referencia de la Oficina elaborado para la Reunión.

276. El punto *h)* fue adoptado.

277. El punto *i)* fue adoptado.

278. En el punto *j)*, el experto gubernamental del Japón solicitó que se aclarara por qué se señalaban en particular los «servicios públicos». Retiró sus objeciones después de que la Vicepresidenta trabajadora aclarara que el sector privado estaba contemplado en el párrafo.

279. El punto *j)* fue adoptado.

280. La Vicepresidenta trabajadora propuso añadir en el nuevo punto *k)* las palabras «incluidos documentos de investigación e informes» después de las palabras «Crear un depósito de datos...».

281. El punto *k)* fue adoptado.

VII. Examen de los puntos pendientes

282. En el párrafo 2, hubo una discusión sobre la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas. El Vicepresidente empleador explicó que las formas atípicas de empleo generaban valor para las empresas y que esto debía reflejarse en las conclusiones. La Vicepresidenta trabajadora observó que suscitaba controversia la cuestión de si las formas atípicas de empleo habían generado un «crecimiento» general: en algunos casos, el crecimiento se había impulsado a expensas de los trabajadores que se encontraban en ellas, y en otros habían sido beneficiosas para todos. Se acordó sustituir «la sostenibilidad de las empresas» por «la adaptabilidad y el crecimiento de las empresas».

- 283.** El Vicepresidente empleador propuso utilizar el término «relación de trabajo encubierta» en lugar de «relación de trabajo ambigua», haciendo referencia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) que adoptaba la utilización de dicho término.
- 284.** La Vicepresidenta trabajadora respondió que el término «ambigua» se utilizaba como término general para designar «relaciones de trabajo encubiertas y trabajo por cuenta propia dependiente». Al aceptar la propuesta de los empleadores, sería necesario incluir además «empleo autónomo dependiente». El Vicepresidente empleador propuso utilizar «las relaciones de trabajo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial».
- 285.** El párrafo 2 fue adoptado.
- 286.** Retomando el párrafo 4, el Vicepresidente empleador insistió en que la expresión «otras responsabilidades relacionadas con el empleo» era innecesaria, ya que las palabras que la precedían, a saber, «legales y contractuales», ya reflejaban los componentes necesarios para regular las formas regulares y atípicas de empleo. Sin embargo, estuvo de acuerdo con conservar «otras responsabilidades relacionadas con el empleo».
- 287.** El párrafo 4 fue adoptado.
- 288.** Retomando la discusión en el párrafo 6, la Vicepresidenta trabajadora aceptó la propuesta de la experta gubernamental de Noruega de utilizar «existen regiones en el mundo». Propuso suprimir «segmentación del mercado laboral», pero insistió en mantener «con frecuencia». El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con todas las propuestas, salvo con mantener las palabras «con frecuencia». La Vicepresidenta trabajadora propuso reformular la frase de tal modo que figurara «con más frecuencia que otros trabajadores».
- 289.** El párrafo 6 fue adoptado.
- 290.** Retomando la discusión del apartado *h)* del párrafo 7, la Vicepresidenta trabajadora propuso enumerar los elementos del Programa de Trabajo Decente en una nota a pie de página. Proporcionó una cita proveniente del Programa Global de Empleo, en la que se enumeraban los elementos. También expresó su interés por conservar una nota a pie de página con las normas internacionales pertinentes.
- 291.** Haciendo referencia al párrafo 8, *b)*, el Vicepresidente empleador advirtió que si bien podría ser útil, era importante subrayar que la lista no era universalmente aceptable. Recordó que el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) había sido objeto en sí mismo de una reunión tripartita de expertos, y el Consejo de Administración había hecho referencia al mismo con cautela. Tenía que suprimirse de la lista. También existían problemas en lo que respecta a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).
- 292.** La experta gubernamental de Noruega expresó su desacuerdo con la preocupación de los empleadores, e indicó que, aunque los empleadores no estaban de acuerdo con los instrumentos, éstos seguían siendo instrumentos operativos que habían sido adoptados por todos.
- 293.** La experta gubernamental de Francia explicó que el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) era un instrumento muy importante y pertinente en Francia. Era impensable suprimir el instrumento de la nota a pie de página.
- 294.** La Vicepresidenta trabajadora propuso indicar «instrumentos pertinentes que se mencionan en el informe de referencia de la OIT», en lugar de proporcionar una nota a pie de página.

- 295.** La experta gubernamental de Noruega propuso incluir una referencia exacta al informe de referencia de la Oficina, que comprendiera el título y el número, en el Proyecto de conclusiones.
- 296.** Los párrafos 7 y 8 fueron adoptados.
- 297.** Las conclusiones se adoptaron, y el Presidente clausuró la sesión.

Conclusiones

1. La Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo ¹, habiéndose celebrado en Ginebra del 16 al 19 de febrero de 2015, reafirma el compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de cumplir su mandato constitucional, tal como se refleja en el Programa de Trabajo Decente, que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los que se encuentran en formas atípicas de empleo, y en el que se promueve el empleo pleno, productivo y libremente elegido al mismo tiempo que los derechos fundamentales en el trabajo, el diálogo social, unos ingresos adecuados provenientes del trabajo, y la seguridad de una protección social.
2. El mundo del trabajo ha experimentado una continua evolución, incluido el crecimiento de diversas formas de empleo y de modalidades contractuales a escala mundial. Las formas atípicas de empleo siempre han existido y pueden utilizarse con fines específicos, por ejemplo, en las industrias estacionales, con el fin de sustituir temporalmente a los trabajadores ausentes, o de ofrecer opciones para conciliar el trabajo y la vida privada. Las formas atípicas de empleo han contribuido a la adaptabilidad y al crecimiento de las empresas, y a incrementar la participación de los trabajadores en el mercado de trabajo. En los últimos decenios, como consecuencia de la globalización y de otros factores, la utilización de estas formas de empleo ha ido en aumento. Los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo carecen de protección con más frecuencia que otros trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica. Estas formas atípicas de empleo comprenden los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial.
3. Las formas atípicas de empleo deberían atender las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores, y no deberían utilizarse para socavar los derechos laborales y el trabajo decente, con inclusión de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, y la seguridad del empleo. Las protecciones adecuadas se logran mediante el establecimiento de un marco normativo apropiado, el cumplimiento y la firme aplicación de la legislación, y un diálogo social eficaz.
4. Las formas atípicas de empleo bien concebidas y reguladas pueden ser beneficiosas para las empresas, al mejorar su capacidad para responder y adaptarse a las exigencias del mercado. También pueden ser un mecanismo útil para contratar y retener a los trabajadores, y para aprovechar con más rapidez las competencias y los conocimientos técnicos de ciertos trabajadores en el mercado de trabajo. Sin embargo, cuando los empleadores utilizan las formas atípicas de empleo de manera inapropiada con el fin de eludir sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo, esto socava la competencia equitativa, lo que redundará en detrimento de las empresas responsables, los trabajadores y la sociedad en general.
5. La mayor diversidad de modalidades contractuales disponibles puede facilitar la contratación de trabajadores en el mercado de trabajo. Éste es especialmente el caso del empleo bien regulado y libremente elegido, como el trabajo a tiempo parcial y otras modalidades atípicas de empleo, que pueden permitir a los trabajadores conciliar mejor su

¹ La Oficina preparó un informe de referencia para su examen en la Reunión, titulado *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. El informe puede consultarse en http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_336934/lang--es/index.htm.

trabajo, su vida privada y sus responsabilidades familiares. Si bien en algunos casos las formas atípicas de empleo también pueden ser un «trampolín» para obtener un empleo regular, en muchos otros casos esto no sucede, lo que requiere una atención particular. Las mujeres, los jóvenes y los migrantes, que están más expuestos a la discriminación, están excesivamente representados en las formas atípicas de empleo. Ello puede reflejar las oportunidades que brindan algunas formas atípicas de empleo para que estos trabajadores se incorporen al mercado de trabajo, aunque también puede evidenciar el mayor riesgo al que se enfrentan de permanecer involuntariamente en estas formas de empleo.

6. Existen regiones en el mundo en las que las formas atípicas de empleo muestran una mayor incidencia de déficit de trabajo decente. Éste no suele contemplarse suficientemente en los marcos normativos, los sistemas de inspección del trabajo y de control del cumplimiento, las políticas activas del mercado de trabajo o el sistema judicial, que deberían ser, sin excepción, eficaces y accesibles. Un número considerable de Estados Miembros han adoptado normas adecuadas y ratificado los convenios pertinentes, y están haciendo frente al déficit de trabajo decente y brindando protección a los trabajadores. Los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo pueden tener dificultades para hacer frente de manera colectiva al déficit de trabajo decente. Con más frecuencia que otros trabajadores, no pueden ejercer sus derechos fundamentales, incluido el derecho de libertad sindical y a negociar colectivamente con el empleador o los empleadores de que se trate. Como consecuencia, los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo corren el riesgo de ser objeto del déficit de trabajo decente en una o algunas de las siguientes dimensiones del trabajo: 1) el acceso al empleo y las transiciones en el mercado de trabajo hacia un trabajo decente; 2) las diferencias salariales; 3) el acceso a la seguridad social; 4) las condiciones de trabajo; 5) la formación y el desarrollo profesional; 6) la seguridad y salud en el trabajo, y 7) la libertad sindical y la negociación colectiva. Si no se controla, este déficit de trabajo decente puede contribuir a aumentar la inseguridad y la desigualdad.

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

7. Con el fin de asegurar que todos los trabajadores gocen de protección, sean cuales fueren sus modalidades contractuales, deberían establecerse medidas, o fortalecerse las existentes, para hacer frente a este posible déficit de trabajo decente en las siete dimensiones antedichas. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, al tiempo que adaptan sus estrategias a su contexto nacional específico, tal vez estimen oportuno considerar las siguientes iniciativas a través del diálogo social:
 - a) *Promover los trabajos decentes y las buenas condiciones de trabajo:* Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían poner en práctica políticas del mercado de trabajo y de otro tipo con el fin de asegurar el progreso continuo hacia los trabajos decentes. Todos los empleadores, ya sean públicos o privados, que recurren a las formas atípicas de empleo, deberían brindar a los trabajadores una protección apropiada.
 - b) *Apoyar las transiciones en el mercado de trabajo:* Dado que los trabajadores cambian de trabajo a lo largo de su vida laboral, los gobiernos, previa consulta con los interlocutores sociales cuando sea apropiado, deberían apoyar la creación de empleos de calidad, e invertir en políticas del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y el desarrollo, el aprendizaje permanente, la capacitación y el desarrollo profesional, la adecuación al mercado de trabajo y el acceso a trabajos decentes.

- c) *Promover la igualdad y la no discriminación:* Deberían tomarse medidas para promover la igualdad y asegurar que todos los trabajadores, con independencia de su modalidad contractual, estén protegidos contra la discriminación.
- d) *Asegurar una cobertura de seguridad social adecuada para todos:* Medidas como los umbrales de horas o ingresos mínimos para poder acceder a los derechos en materia de seguridad social pueden conducir a unas prácticas de empleo que excluyan a los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo de la cobertura de seguridad social y de otras prestaciones sociales. Los países deberían aspirar a concebir y adaptar sus sistemas de seguridad social con el fin de proporcionar a los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo unas condiciones equivalentes a las de los trabajadores que tienen un empleo regular.
- e) *Promover unos lugares de trabajo seguros y saludables:* Los gobiernos y los empleadores deberían adoptar medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo tengan un entorno de trabajo seguro y saludable. Los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo deberían recibir formación y equipo de seguridad, y deberían poder participar en sistemas y procesos de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- f) *Asegurar el acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva:* Tal como se indica en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva contribuyen a la consecución del trabajo decente. Las formas atípicas de empleo pueden plantear obstáculos para la realización efectiva de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Algunas relaciones triangulares plantean desafíos particulares. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían recurrir al diálogo social para concebir enfoques innovadores, incluidas iniciativas normativas, que permitan a los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo ejercer tales derechos y gozar de las protecciones que se les brindan en los convenios colectivos aplicables. Estas iniciativas deberían comprender la promoción de sistemas y mecanismos de negociación eficaces con el fin de determinar el empleador o los empleadores pertinentes a efectos de la negociación colectiva, en consonancia con las normas internacionales y la legislación nacional.
- g) *Adoptar un enfoque estratégico de la inspección del trabajo:* Debería dotarse a las inspecciones del trabajo de recursos suficientes y éstas deberían aprovechar sus recursos a través de varias estrategias, incluidas las orientadas a ocupaciones y sectores específicos, teniendo en cuenta la expansión de las formas atípicas de empleo con una alta incidencia de incumplimiento.
- h) *Combatir las formas sumamente inseguras de empleo y promover los derechos fundamentales en el trabajo:* También debería prestarse particular atención a la prevención y la eliminación de las formas atípicas de empleo que no respetan los derechos fundamentales en el trabajo, y que no están en consonancia con los elementos del Programa de Trabajo Decente ².

² El Programa de Trabajo Decente «promueve el empleo productivo libremente elegido al mismo tiempo que los derechos fundamentales en el trabajo, unos ingresos adecuados provenientes del trabajo y la seguridad de una protección social» (OIT, *Programa Global de Empleo*, 2003, pág. 2).

Recomendaciones para la acción futura de la Oficina

8. La prestación de apoyo a los objetivos antedichos requiere un esfuerzo de larga duración por parte de la Oficina en una amplia gama de actividades. En particular, ésta debería:
 - a) Colaborar con los Estados Miembros para mejorar y expandir la recopilación y difusión de datos y la presentación de informes sobre las diferentes formas atípicas de empleo y sus características. También se deberían tener en cuenta las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
 - b) Promover la ratificación y la mejor utilización de las normas internacionales del trabajo pertinentes que se mencionan en el informe de referencia preparado para la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Prestar asistencia técnica a los Estados Miembros para que puedan adaptar su legislación nacional y otras medidas de política en consonancia con las disposiciones de dichas normas. Apoyar estos esfuerzos mediante la elaboración de una guía en la que se compendien estas normas como un conjunto integrado y que contenga notas informativas que expliquen la pertinencia de cada una de las normas para las formas atípicas de empleo.
 - c) Analizar si existen brechas en las normas internacionales del trabajo, o instrumentos que no reflejen suficientemente la realidad del mundo del trabajo actual, e identificar los obstáculos para la ratificación de las normas. Se debería contemplar la posibilidad de evaluar la necesidad de otras normas internacionales del trabajo, posiblemente a través de reuniones de expertos, con el fin de abordar los contratos temporales, incluidos los contratos de duración determinada, así como la discriminación basada en la situación en el empleo.
 - d) Teniendo en cuenta el futuro del trabajo, examinar y encarar los posibles obstáculos a la libertad sindical y la negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica, con el fin de aumentar la capacidad de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo para ejercer estos derechos, incluida la posibilidad de negociar con el empleador o los empleadores de que se trate. Identificar las mejores prácticas, y las iniciativas normativas y de otro tipo que están ayudando a colmar las brechas en materia de representación, y utilizar estos conocimientos para desarrollar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
 - e) Recabar y difundir información sobre las prácticas e innovaciones en la negociación colectiva que contribuyen a unas condiciones de trabajo decentes para los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo, e investigar las reacciones y la satisfacción general de los empleadores y trabajadores en lo que respecta a diferentes formas de negociación colectiva y al diálogo social en conexión con las formas atípicas de empleo.
 - f) Recopilar, documentar y difundir información sobre enfoques innovadores y de mejores prácticas en materia de inspección del trabajo. Apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros para mejorar la inspección del trabajo, alentando a facilitar recursos suficientes y proporcionando orientación sobre cómo utilizar de manera más eficaz los fondos y otros recursos disponibles para orientarlos a ámbitos que suscitan particular preocupación en lo que respecta a las formas atípicas de empleo. Respaldar los esfuerzos encaminados a garantizar el acceso efectivo de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo a los tribunales y a mecanismos de resolución de conflictos laborales.

- g) Analizar, documentar y difundir información sobre enfoques orientados a extender la seguridad social basada en el empleo a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia dependientes, que puedan asegurar unos niveles apropiados de protección, también durante las transiciones en el mercado de trabajo, y preservar al mismo tiempo la sostenibilidad y eficacia de los sistemas de seguridad social.
- h) Apoyar las actividades realizadas en los países con miras a identificar y afrontar el déficit de trabajo decente en el empleo atípico, tal como se indica en el informe de referencia preparado para la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Alentar a los países a tener en cuenta las deliberaciones y las conclusiones de la Reunión de expertos en los Programas de Trabajo Decente por País.
- i) A la luz de los desafíos actuales y con miras al futuro del trabajo, proporcionar orientación para la adopción de enfoques integrados e innovadores encaminados a atender las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto hombres como mujeres, y utilizar plenamente los convenios pertinentes de la OIT.
- j) Proseguir con los esfuerzos emprendidos al preparar el informe de la Oficina para la Reunión, con el fin de documentar las tendencias, y analizar los efectos de las formas atípicas de empleo en los trabajadores, las empresas, los servicios públicos, el mercado de trabajo y los resultados económicos. Mejorar la comprensión de las prácticas y cambios normativos nacionales con respecto a las formas atípicas de empleo. Entender mejor, también a través de análisis históricos, la interacción entre la evolución de diferentes formas atípicas de empleo, el desarrollo de nuevas tecnologías y los modelos de producción, y los servicios públicos y de transporte, con miras a discernir las consecuencias más amplias para la igualdad, la inclusión social y el futuro del trabajo.
- k) Crear un depósito de datos, información y análisis, incluidos documentos de investigación e informes, sobre formas atípicas de empleo y prácticas innovadoras, con el fin de asegurar la mejor protección de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas y el buen funcionamiento de los mercados de trabajo. Desplegar esfuerzos particulares para colmar las brechas de información existentes con respecto a las formas atípicas de empleo en los países en desarrollo.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Mr José Vieira da SILVA, Member of the Parliament, Assembly of the Republic, Lisbon, Portugal.

Experts nominated by Governments
Experts désignés par les gouvernements
Expertos nominados por los gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M^{me} Bédria DERKOUICHE, chef d'études, Division des études sociales, Conseil national économique et social (CNES).

CHILE CHILI

Sr. Ariel ROSSEL ZÚÑIGA, Abogado Asesor Legal, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

FRANCE FRANCIA

M^{me} Geneviève AMAND, chargée d'études, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:

M^{me} Gaëlle ARNAL-BURTSCHY, chargée de mission, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr Tomoaki KATSUDA, Vice Director-General, Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:

Mr Yuta SHIRAISHI, Official, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Mona SANDERSEN, Senior adviser, Ministry of Labour and Social Affairs.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:

Ms Charlotte GEDE VIDNES, Counsellor, Labour Affairs, Permanent Mission of Norway, Geneva.

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Rebecca C. CHATO, Undersecretary, Labour Relations and Social Dialogue, Department of Labor and Employment.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:

Ms Maria Celeste M. VALDERRAMA, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Sipho NDEBELE, Chief Director, International Relations, Department of Labour.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos:

Mr Virgil SEAFIELD, Adviser, Ministry of Labour, Chief Director Inspection and Enforcement Services,
Department of Labour.

Mr Mahlomola SKHOSANA, Labour Attaché, Permanent Mission of South Africa, Geneva.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Claudia CALDERÓN, International Relations Officer, United States Department of Labor.

**Experts nominated by the Employers' group
Experts désignés par le groupe des employeurs
Expertos nominados por el Grupo de los Empleadores**

COLOMBIA COLOMBIE

Sra. Catalina PERAFFAN LONDOÑO, Abogada, Asistente de la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos,
Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

CÔTE D'IVOIRE

M. Ousseine DIALLO, secrétaire exécutif, Fédération des organisations patronales d'Afrique de l'Ouest
(FOPAO).

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr Hiroyuki MATSUI, Co-Director, International Cooperation Bureau, Keidanren (Japan Business Federation).

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Annemarie Louise MUNTZ, Director, Public Affairs, Randstad Holding.

NEW ZEALAND NOUVELLE-ZÉLANDE NUEVA ZELANDIA

Mr Paul MACKAY, Manager, Employment Relations Policy, Business New Zealand.

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Mr Henrik MUNTHE, Legal Adviser, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO).

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms Beverly JACK, Group Executive, Human Resources, Kelly Group (BUSA member).

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sra. Ana Esperanza BELTRÁN BLÁZQUEZ, Coordinadora, representación empresarial en el CES,
Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Experts nominated by the Workers' group
Experts désignés par le groupe des travailleurs
Expertos nominados por el Grupo de los Trabajadores

ARGENTINA ARGENTINE

Sr. Guillermo ZUCCOTTI, Asesor, Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA).

BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA

Mr Jeffrey VOGT, Legal Director, International Trade Union Confederation (ITUC).

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Catelene PASSCHIER, Vice-President, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Antonio SALVADOR, Counsel, Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO).

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms Katherine Jane BARRETT, Affiliate Support Coordinator, Congress of South African Trade Unions (COSATU).

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

Mr Peter ROSSMAN, Director of Campaigns and Communications, International Union of Foodworkers (IUF).

Ms Jennifer HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union.

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Mr John SMITH, President, International Arts and Entertainment Alliance (IAEA).

Observer
Observateurs
Observadores

Governments
Gouvernements
Gobiernos

EGYPT EGYPT EGIPTO

Ms Hala El Taher ABDALLA, Labour Counselor, Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt, Geneva.

Mr Hesham Mohamed Elsaed AHMED, Second Secretary, Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt, Geneva.

EL SALVADOR

Sra. Rosibel MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministra Consejero, Misión Permanente de la República de El Salvador, Ginebra.

HUNGARY HONGRIE HUNGRÍA

Dr Ildikó BODGÁL, Legal expert, Ministry for National Economy.

LATVIA LETTONIE LETONIA

Mr Edgars KORČAGINS, Counsellor, Permanent Mission de Latvia, Geneva.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Ummar Jai Kumar ABDULLAH, Counsellor, Permanent Mission of Malaysia, Geneva.

PORTUGAL

M. António VALADAS DA SILVA, conseiller pour les affaires sociales, Mission permanente du Portugal, Genève.

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

Mr Dantes Nicolae BRATU, General Inspector of State, Romanian Labour Inspection.

Ms Elena Monica TOAJE, Labour Inspector, Romanian Labour Inspection.

URUGUAY

Sra. Agustina CAMILLI, Segunda secretaria, Misión Permanente de Uruguay, Ginebra.

**VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF
VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU
VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE**

Sr. Carlos Enrique FLORES-TORRES, Consejero Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra.

Observers
Observateurs
Observadores

Employers' group
Groupe des employeurs
Grupo de los Empleadores

International Confederation of Private Agencies (CIETT)

Mr Denis PENNEL, Managing Director.

Mr Ferdinand VAN HAASTEREN, Past President.

Mr Sandro PETTINEO, Policy Adviser.

Confederation of German Employers' Associations (BDA)

Mr Jupp ZENZEN, Senior Adviser.

Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH)

Sr. Edmundo ESCOBAR, miembro de la Junta Directiva.

Observers
Observateurs
Observadores

Workers' group
Groupe des travailleurs
Grupo de los Trabajadores

Education International (EI)

Mr Jens VRAA-JENSEN, Chair of Higher Education and Research Committee.

German Confederation of Trade Unions (DGB)

Ms Karin PAPE, official.

IndustriALL Global Union

Ms Armelle SEBY, Programmes Coordinator.

International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Makoto URATA, Secretary, Inland Transport Sections.

UNI Global Union

Ms Giedre LELYTE, Head of Department.

Intergovernmental organizations
Organisations intergouvernementales
Organizaciones intergubernamentales

European Union (EU)
Union européenne (UE)
Unión Europea (UE)

Mr Marco FERRI, Head of Sector, Social and Health, EU Delegation to the UN and other international organizations in Geneva.

Ms Beatriz LOPEZ, intern, EU Delegation to the UN and other international organizations in Geneva.

**European Foundation for the Improvement of Living
and Working Conditions (Eurofound)**
**Fondation européenne pour l'amélioration des conditions
de vie et de travail (Eurofound)**
**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones
de Vida y de Trabajo (Eurofound)**

Ms Isabella BILETTA, Research Manager, Industrial Relations and Workplace Developments.

Non-governmental international organizations
Organisations internationales non gouvernementales
Organizaciones internacionales no gubernamentales

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Raquel GONZALEZ, Director.

Ms Esther BUSSER, Assistant Director.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Mr Jean DEJARDIN, Adviser.

Ms Thannaletchimy THANAGOPAL, Adviser.

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)
Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation
Mujeres en empleo informal: globalizando y organizando

Ms Françoise CARRE, Research Coordinator.