

Publicado en www.relats.org

**TRABAJO ATIPICO PRECARIO
EN AMÉRICA LATINA-CARIBE.
UNA EVALUACIÓN ESTADÍSTICA**

Alvaro Orsatti

**Preparado para el área de formación
De la CSA , Confederación Sindical de Trabajadores y
Trabajadoras de las Américas, 2018**

Este informe presenta conceptualización, disponibilidad de información y resultados sobre el empleo atípico/precario en A.Latina-Caribe. Previamente, se analiza la disponibilidad de información.

I. Conceptos¹

En esta nota se utiliza la expresión “trabajo atípico” en el sentido que se ha consensuado recientemente (en 2015), con la denominación “formas atípicas de empleo” (Reunión Técnica sobre Formas Atípicas de Empleo, Ginebra, febrero 2015). Este acuerdo fue convalidado en la Resolución “Protección social (protección de los trabajadores)”

¹ No se consideran otros conceptos utilizados en OIT, como “trabajo vulnerable”, “trabajo inadecuado” y “trabajo inaceptable”.

(Ginebra, junio 2015)². Un antecedente del enfoque provenía de ACTRAV, que un tiempo antes había alcanzado un acuerdo interno que focalizaba directamente en las situaciones de precariedad, utilizando las mismas categorías (Simposio “Frente al Trabajo Precario” (Ginebra, octubre 2011).

La tipología reúne cuatro formas³:

<p>I. Empleo temporal</p> <p>“temporary employment”</p>	<p>Implica la contratación de trabajadores por un periodo específico.</p> <p>Comprende tres modalidades:</p> <p>a. contratos por tiempo determinado (“fixed-term contracts”)</p> <p>b. contratos basados en proyectos o tareas (“projet –or task- based contracts”)</p> <p>En la mayoría de los países, se rigen por disposiciones jurídicas específicas sobre la duración máxima del contrato, el número de prórrogas y los motivos válidos para recurrir a los tribunales.</p> <p>Estos contratos:</p> <p>-pueden ser escritos o verbales (“non written contracts”) pero se caracterizan por tener una duración definida de antemano.</p>
---	--

² También se han utilizado las expresiones “trabajo no estándar”, “trabajo no regular” y “trabajo no normalizado”.

³ Se agradecen las precisiones conceptuales aportadas por Janine Berg a pedido para este informe.

	<p>c. trabajo ocasional (“casual work”) o estacional (“seasonal work”) incluido el trabajo por días (“daily work”)</p> <p>Consiste en la contratación de trabajadores por plazos muy cortos o de forma esporádica o intermitente, usualmente por un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario establecido por las condiciones del acuerdo de trabajo diario o periódico.</p> <p>Es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, encuadrándose en el concepto de “relaciones de empleo informales”. Incluye el trabajo de “jornalero”.</p> <p>Está surgiendo más recientemente en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la «economía de plataformas de Internet» o el «trabajo por encargo» (“on demand”, “gig economy”)</p>
<p>II.Trabajo a tiempo parcial y a pedido (“part-time” y “on-call work”)</p>	<p>Corresponde a la actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la que realizan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.</p> <p>Generalmente, la legislación establece límites específicos a la duración para que los trabajos sean a tiempo parcial, por ejemplo menos de 35 (o 30) horas por semana.</p> <p>Incluye tres modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. horas de trabajo normal más reducidas que las equivalentes a tiempo completo (“full-time equivalents”) b. empleo a tiempo parcial marginal (“marginal part

	<p>time employment”)</p> <p>c. trabajo a pedido, incluidos los contratos de cero horas (“zero hours contracts”)</p> <p>Muchos países cuentan con límites mínimos específicos, establecidos por ley, que definen el trabajo a tiempo parcial comparado con el trabajo a tiempo completo.</p> <p>En algunos casos, las modalidades de trabajo pueden consistir en horas de trabajo muy reducidas o en la falta de horarios fijos predecibles, y el empleador no está obligado a ofrecer un número específico de horas de trabajo.</p> <p>Estas modalidades, conocidas como «trabajo a pedido», revisten distintas formas contractuales según el país e incluyen los llamados «contratos de cero horas».</p> <p>No se refiere al concepto de “horas de guardia” (“on call-work” y “on-call hours”), que es una modalidad frecuente, por ejemplo, en los contratos de profesionales de la medicina.</p>
<p>III. Relaciones de trabajo multipartitas (“multiparty employment relationship”)</p>	<p>También conocida como “cesión temporal” (dispatch”), “intermediación” (“brokrage”) y “alquiler de mano de obra” (“labor hire”)</p> <p>Se refiere a situaciones en que los trabajadores no están contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios</p> <p>En estos casos, tales trabajadores pueden desempeñar su trabajo mediante modalidades contractuales en las que intervienen varias partes, es decir, se presentan</p>

relaciones de trabajo multipartitas

Incluye dos modalidades:

a.trabajo temporal por agencias (temporary agency work”)

El trabajador es asignado a un lugar de trabajo y pagado por una agencia de trabajo temporal, pero el trabajo se realiza para una empresa usuaria.

En la mayoría de los países, el contrato o la relación de trabajo se establece entre la agencia y el trabajador, mientras que lo que vincula a la agencia y la empresa usuaria es un contrato comercial. La empresa usuaria paga a la agencia, que a su vez abona el salario y las prestaciones sociales del trabajador.

Por lo general, se considera que no existe una relación de trabajo entre los trabajadores cedidos por las agencias de trabajo temporal y las empresas usuarias; sin embargo, en ciertas jurisdicciones se imponen obligaciones jurídicas a las empresas usuarias con respecto a estos trabajadores, especialmente en lo concerniente a la salud y la seguridad.

En ciertas jurisdicciones se imponen obligaciones jurídicas a las empresas usuarias respecto de los trabajadores cedidos por las agencias, en especial en lo que atañe a la salud y la seguridad

b.prestación de servicios en régimen de subcontratación” (“subcontracted labour”)

Se refiere a los trabajadores en régimen de subcontratación “interna”, es decir, contratados por

	<p>una empresa tercera, que preste servicios a una empresa usuaria. (este párrafo, que estaba en el documento de OIT original, da cuenta de la otra manifestación de relaciones multiparte, que es mucho más importante cuantitativamente que las agencias)</p>
<p>IV. Empleo encubierto/ Trabajo por cuenta propia económicamente dependiente (“disguised employment”/ dependent self-employment”) (o “trade”)</p>	<p>El empleo encubierto presenta una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley</p> <p>Puede suponer el ocultamiento de la identidad del empleador contratando a los trabajadores a través de un intermediario, o el uso de un contrato comercial o cooperativo en lugar de un contrato de trabajo a la vez que se dirige y vigila la actividad laboral de una manera incompatible con la situación independiente del trabajador.</p> <p>Además, algunas relaciones de trabajo pueden ser ambiguas cuando los respectivos derechos y obligaciones de las partes interesadas no están claramente definidos, o cuando existen vacíos o insuficiencias en la legislación, inclusive con respecto a la interpretación o la aplicación de las disposiciones jurídicas.</p> <p>Ejemplos de empleo encubierto son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el empleo por cuenta propia falso o clasificado erróneamente (“sham or missclassified self-employment”) - el ocultamiento de la identidad del empleador cuando contrata a trabajadores a través de una agencia. <p>Un ámbito que a veces carece de claridad jurídica es la</p>

	<p>forma trade, según la cual los trabajadores prestan servicios a una empresa en virtud de un contrato comercial pero sus ingresos dependen de uno o unos cuantos clientes, de quienes reciben instrucciones directas sobre la forma en que deben realizar el trabajo.</p> <p>Por lo general, estos trabajadores no están cubiertos por las disposiciones de la legislación laboral o la seguridad social basada en el empleo, aunque algunos países han adoptado disposiciones específicas para garantizarles algunas protecciones.</p> <p>El trade es muchas veces usado para ocultar una relación de trabajo verdadera, por lo que es un empleo encubierto.</p> <p>Pero también existe un verdadero trade, y esta forma laboral puede ser considerada tanto asalariada como no asalariada</p>
--	---

II. Disponibilidad informativa

II.1 Los datos sobre informalidad

Desde el primer quinquenio de los años noventa, la Oficina Regional de OIT ha presentado anualmente (en su publicación Panorama Laboral), un indicador sobre informalidad. Esta práctica se detuvo algunos años después, optándose por información sobre la estructura del empleo, que de todas formas mantenía aquellos criterios clasificatorios. En este periodo se utilizaba una aproximación gruesa a la informalidad, al sumar la totalidad del empleo por cuenta propia (excluyendo el grupo ocupacional representativo de los trabajadores administrativos, profesionales y técnicos), los asalariados y empleadores de pequeñas

empresas (hasta diez ocupados) y el trabajo doméstico remunerado. Con ello se seguía la resolución de CIET (1993) sobre “sector informal”⁴

A partir del 2006 (con datos de 2005, para cinco países) la Oficina comenzó a presentar ejercicios de medición más elaborados, siguiendo las directrices de CIET (2003) sobre medición del empleo informal, concepto que, a su vez, había sido adoptado por la Resolución Trabajo decente y economía informal, del año anterior). En este concepto, al sector informal se agrega:

- los asalariados en empresas privadas de mayor tamaño que las micro.
- los asalariados en el sector público
- el trabajo doméstico, en el sector de hogares. Esta situación, desde el Convenio 189 sobre trabajo doméstico, es considerada siempre de carácter asalariado, y no mixta, en el sentido que algunos miembros podían ser asimilados a cuenta propia.

En 2014 (Panorama Laboral Temático) OIT Regional ha presentado un banco de datos para catorce países (y el promedio regional)⁵. Los datos corresponden al periodo 2009-2013, con frecuencia anual.

En esta versión, se distinguen los asalariados de microempresas (entre 2 y 10 ocupados), de empresas de mayor tamaño, de trabajadores públicos y del empleo doméstico. Existe una pequeña distorsión en el hecho de que el dato para microempresas incluye a los microempleadores.

⁴ En la región, CEPAL también ha incluido en su Panorama de Desarrollo Social indicadores similares, encuadrados en la perspectiva de la “calidad del empleo”, vinculado a la baja productividad y la falta de protección social.

⁵ En 2011, la Oficina de Estadísticas de OIT en Ginebra ya había elaborado una estadística mundial para alrededor de cincuenta países siguiendo este criterio (con datos para 2009 y 2011) que incluía a esos países latinoamericanos (con el agregado de otros dos).

El criterio para clasificar como informal a los asalariados es la falta de aporte jubilatorio, variable que está disponible en prácticamente todas las encuestas a hogares relevadas en la región⁶.

Podría agregarse que este indicador no coincide exactamente con el significado de trabajo no registrado, ya que es posible encontrar situaciones (como el trabajo a prueba, de los aprendices, y los trabajadores del sector público) en que existe un registro, pero la relación de dependencia tiene una particular fragilidad, que incluye el no aporte jubilatorio. Por lo tanto, podría deducirse que sobreestima el universo de la informalidad en el sentido profundo de no registro.

La TABLA 1 presenta los resultados para 2011 en el promedio regional, que diferencia la tasa de informalidad de las distintas situaciones previstas por las directrices de la CIET. La fuente es la última publicación de OIT previa a la presentación del banco de datos (OIT 2013). Respecto del cuadro allí presentado, para disponer de un dato que, al referirse exclusivamente a los asalariados, permite referenciarlo a la precariedad y formas atípicas, se ha efectuado una reclasificación (basada en otra publicación promovida por la Oficina de OIT en Centroamérica (Naciones Unidas, 2014) que permite considerar por separado a los asalariados de los no asalariados.

Como se observa el índice regional es del 34%, con niveles extremos para el trabajo doméstico (84%) y, de manera compartida, el sector público y los asalariados de empresas de tamaño superior a micro (15%). En una situación intermedia quedan entonces los asalariados de microempresas (60%).

⁶ Desde el punto de vista de la no declaración de la actividad, otros criterios además de la seguridad social, son la laboral propiamente dicha, y la fiscal-mercantil. (permisos, licencias, otras acreditaciones para operar) , y se manifiesta en relación, además de las empresas y sus trabajadores, respecto de la vivienda, los artículos y otras partes del capital. Hay que señalar también que OIT Regional elabora desde hace años otro indicador sobre protección social que tiene una relación con éste, aunque es más amplio: la población ocupada con protección en salud y/o pensiones, en cuanto está cubierta por un seguro de salud y/o pensiones, ya sea perteneciente a la seguridad social o a un seguro privado, en condición de titular, asegurado directo, afiliado cotizante o no cotizante, o beneficiario no titular.

La TABLA 2 presenta los datos sobre informalidad entre el total de asalariados para varios países. Esta versión surge de volver a combinar distintos cuadros publicados en OIT (2014) y CEPAL-OIT (2013) (para los tamaños absolutos, que permiten reclasificar los datos proporcionados en términos relativos).

Informalidad y PYME. Hasta recientemente, las estadísticas laborales disponibles para ALC producidas por OIT no consideraban mayormente a los estratos de tamaño de las empresas en el sector privado, ya que sólo presentaban el detalle del peso de las microempresas (con menos de cinco ocupados, considerando asalariados y empleadores por separado) en la estructura de la ocupación total no agrícola (banco de datos periódico de Panorama Laboral en ALC, con base en las encuestas de hogares nacionales).

El primer estudio específico de OIT detallando los estratos de tamaño en el sector privado data de hace varios años (“Pequeña empresa frente a la globalización: el reto del trabajo decente en A.Latina”, publicado en el Panorama Laboral de ese año. Allí se trataba por separado a las unidades económicas unipersonales o con ayuda familiar, y al resto del sector privado se lo clasificaba según los siguientes criterios: microempresas de 2-5 ocupados, microempresas de 6 a 10, pequeñas empresas de 11-50 ocupados, medianas empresas de 51-100, y grandes empresas a partir de 101.

Recientemente, OIT regional ha avanzado en este tema con los siguientes estudios:

-en 2013, “Transición de la informalidad en ALatina y Caribe: situación y tendencias” (publicado en Panorama Laboral de ese año),

-en 2014, el estudio “Panorama Laboral Temático, “Transición a la economía informal en A.Latina y Caribe”

-en 2015, “Panorama Laboral Temático: Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe”.

Estos estudios utilizan criterios diferentes en varios aspectos: el detalle interno sobre las microempresas, el tratamiento de las grandes empresas, la medida de déficit laboral utilizada (desprotección social por salud o pensiones, informalidad). Asimismo, en los últimos dos estudios no se proporciona una tasa de déficit por inserción laboral, sino meramente se realiza un análisis de la estructura total por segmento⁷

Dado que en estos estudios la fuente es la misma (encuestas a hogares nacionales), y el universo similar⁸, se han combinado los distintos elementos aportados para obtener un ejercicio de estimación sobre el promedio regional a inicios de la actual década⁹ sobre la estructura y el déficit del empleo asalariado en cada estrato PYME comparativamente con el resto de inserciones laborales (gran empresa en el sector privado, empleo doméstico, empleo público, trabajo por cuenta propia, empleadores y ayuda familiar). El punto central de referencia es el primer estudio reciente mencionado (OIT,2013), dado que es el que

⁷ En el estudio de 2008 (con datos para 2006) se presenta el peso en la estructura del empleo total y se calcula una medida de desprotección social (cobertura de salud y/o pensiones). En el estudio del 2013 (con datos para 2011) se estima la tasa de informalidad utilizando el criterio del no aporte jubilatorio vinculado al trabajo. Por primera vez se desglosa la situación del empleo en el sector público. En el estudio del 2014 (con datos para 2009, 2011, 2012 y 2013) se repite el enfoque del anterior, pero solo se presenta la distribución del empleo informal total. En el estudio del 2015 (con datos para 2003, 2008 y 2013) vuelven a utilizarse los criterios de clasificación del 2008, aunque al estrato de grandes empresas se le suma el sector público. No se calcula la incidencia de la informalidad sino la desprotección social (cotización al sistema de salud). Un elemento en común de los estudios es no diferenciar a los asalariados de los no asalariados por estrato, una cuestión importante para las microempresas. Otra elemento en común en los estudios posterior al del 2008 es el no desglose del detalle de las microempresas.

⁸ El universo de países analizados por el banco de datos son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Rep Dominicana, Uruguay, y Venezuela. En los otros estudios se excluye a Bolivia, Nicaragua y Venezuela, lo que no ocasiona cambios significativos en el promedio.

⁹ Los datos para años anteriores y posteriores indican un leve crecimiento en el peso de las medianas empresas respecto de las pequeñas y una mejora en la incidencia de la informalidad en los tres estratos PYME.

proporciona el dato clave de tasas específicas. También se han utilizado elementos puntuales aportados por otros dos estudios contemporáneos de OIT (junto con Naciones Unidas y CEPAL), que también son comparables en términos de fuente, período (2011) y universo medido¹⁰..

La TABLA 3 presenta los resultados. En términos de la estructura del empleo:

-el empleo asalariado PYME representa el 37% de la ocupación total o, en comparación con otros subuniversos, el 50% del empleo asalariado total o el 70% del empleo asalariado en el sector privado.

-el empleo asalariado PYME se concentra casi totalmente en las micro y pequeñas empresas (en partes prácticamente iguales), quedando un muy pequeño subgrupo en medianas empresas¹¹

En cuanto a la incidencia de la informalidad¹²:

-en el empleo asalariado PYME alcanza al 37%, una proporción diez veces mayor a la de las grandes empresas (4%)

¹⁰ Estas fuentes complementarias son: 1., OIT-CEPAL, 2013: "Coyuntura laboral en ALatina y Caribe" (número 8) Esta publicación adelantaba los resultados del estudio del 2014 para los años 2009 y 2011, con la particularidad de proporcionar los datos absolutos; Sistema de Naciones Unidas en El Salvador y Oficina de OIT en San José, 2014: "Economía Informal: democracia a medias?". Esta publicación proporciona, por primera vez, la incidencia de la informalidad para el promedio de los asalariados y no asalariados por separado..

¹¹ Este elemento justifica el criterio utilizado por OIT regional de concentrarse en las MyPE (micro y pequeñas empresas), asimilando las medianas a las grandes.

¹² Las medidas de desprotección social (cobertura/cotización de salud y pensiones) son similares pero no iguales a la medida utilizada para estimar la informalidad (aporte jubilatorio vinculado al trabajo), ya que incluyen aportes voluntarios y beneficiarios indirectos por ser dependientes del jefe de hogar. Pero las brechas entre ambas medidas no son sustanciales. Por ello, se ha partido de la medida de informalidad expresada en tasa (OIT 2013) y se han calculado las referidas a detalles de aquellas como relativos con los indicadores de desprotección. Por lo demás, el criterio con que OIT estima la informalidad entre los asalariados es equivalente a la que se utiliza para medir la precariedad para ese colectivo, por lo que pueden interpretarse en este segundo contexto conceptual.

-a lo interno del empleo asalariado PYME, es muy superior (64%) en las micro que en las pequeñas y medianas (16%). La brecha es también muy grande entre los dos subsectores micro (74 y 43%).

-la situación del conjunto de asalariados PYME, (37%) está muy lejos también de los extremos (84% cuenta propia y 78% empleo remunerado en los hogares).

II.2 Las posibilidades de medición del trabajo atípico mediante encuestas a hogares

Como se aclaró más arriba, los datos de OIT regional sobre asalariados en situación de informalidad se refieren solo a las situaciones de trabajo atípico que reúnen la condición establecida. Por lo tanto, es una aproximación parcial al universo del trabajo atípico. Podría considerarse que, en la región, la proporción interna formal del trabajo atípico, pero no existen evidencias estadísticas (aunque algunas pueden obtenerse, ver más adelante).

A la vista del diseño de las encuestas a hogares latinoamericanas, es posible avanzar hacia la medición específica del trabajo atípico (al menos de algunas de sus formas). Además, como resulta evidente, también es posible combinar esta medición con la de la informalidad (en cuanto al aporte previsional), obteniéndose un cuadro general combinado de atipicidad e informalidad

Un primer conjunto de indicadores aproximan a variables contractuales, al disponerse de información sobre:

-la duración de la jornada semanal de trabajo, que es un indicador que aproxima al Trabajo a Tiempo Parcial. Es claro que, según el país, la situación observada puede tener o no relación con un régimen específico de trabajo a tiempo parcial. Si bien se necesita verificar, en primera instancia estos regímenes apenas existen en la región (tampoco se ha ratificado casi el Convenio 175 de OIT).

Esta información ha sido utilizado en ALC en la opción ya mencionada de aproximarse al “subempleo visible” o “subempleo horario”, mediante las repreguntas disponibles. Una reciente versión del subempleo visible ha sido publicada en CEPAL-OIT (2014), con resultados que ubican el subempleo visible nacional en niveles muy diferenciados (15-

20 Uruguay, Panamá, Rep. Dominicana, alrededor del 70% en Honduras y Paraguay).

No se dispone de información que utilice, como se señaló anteriormente, el criterio que permite medir el trabajo a tiempo parcial: la voluntariedad, si bien es factible hacerlo con nuevos tabulados.

-la existencia de un contrato a término, lo que identifica situaciones de Trabajo por Tiempo Determinado. Nuevamente, son diez los países que interrogan sobre esta dimensión.

-la no entrega de recibo.

-la falta de un contrato escrito.

-la existencia de una relación de trabajo subcontractada.

Otros indicadores que también contribuyen a la medición del trabajo atípico son los referidos a la no percepción de diversos beneficios sociales vinculados al trabajo en relación de dependencia:

-el no pago de vacaciones

-el no pago del sueldo anual complementario

-el no pago de días por enfermedad.

-la falta de licencia por maternidad

-la falta de guardería desde la empresa.

De forma ocasional, OIT Lima ha elaborado estadísticas que recurren a estos indicadores, proporcionando una base de datos que permite calcular los promedios nacionales.

De acuerdo a esta fuente, el número de países que disponen de esta información es variable, entre dos y doce, según el indicador.

La TABLA 4 presenta los datos disponibles para los cuatro primeros indicadores mencionados referidos a situaciones contractuales. Se comprueba que, para los países en que se dispone de la información referida a aportes jubilatorios, las tasas sobre aspectos específicos fluctúan alrededor de aquellos datos, con valores mayores o menores según el caso.

La TABLA 5 completa el balance anterior con los indicadores sobre beneficios sociales. En este caso, las tasas son claramente menores al indicador base.

Trabajo a domicilio. Respecto de la forma atípica trabajo a domicilio, algunas encuestas a hogares permiten una buena aproximación cuando incluyen entre las preguntas las referidas a en que espacio físico trabaja e, incluso, si se desplaza por motivo trabajo.

Un ejemplo de aprovechamiento de esta posibilidad se presenta en Argentina, donde respecto del lugar de trabajo se ha determinado que el 15% de los asalariados del sector privado (excluyendo servicio doméstico) trabajan en viviendas (13%) y en espacios públicos (ambulante, casa en casa, puesto móvil callejero) (2%)

TRADE . Algunos sistemas estadísticos utilizan criterios experimentados en Europa por EUROSTAT. Es el caso de México y Brasil (VER)

También en Argentina, ocasionalmente sistema estadístico argentino se elaboró un relevamiento nacional (Encuesta sobre Condiciones de Vida, Proyecto SIEMPRO, Secretaría de Desarrollo Social) que interrogaba sobre el origen de la demanda de los trabajadores por cuenta propia, para identificar la existencia de relaciones de dependencia. También se consultaba sobre otros elementos vinculados al continuo dependencia-autonomía.

Esta información ha sido destacada recientemente por el Observatorio del Trabajo Precario, Informal y Forzoso, con base en el documento “Análisis de la Encuesta de Desarrollo Social. Los trabajadores informales”, 2002).

En particular, la variable origen de la demanda señala que para el 20% de los cuenta propia la demanda proviene de clientes fijos (frecuentemente empresas privadas chicas y medianas, aunque también sector público y empresas grandes), mientras que el resto venden al público en general.

La encuesta también interrogó sobre otros indicadores de dependencia: falta de autonomía en la fijación de sus propios horarios (15% de aquel total), no propiedad de las maquinas que utiliza (26%), y entrega de la materia prima por el el cliente (37%).

Siguiendo la lógica del actual consenso de OIT, ello implicaría aumentar cuatro puntos porcentuales el universo del trabajo atípico, dado que el universo de cuentapropistas en relación a la ocupación es del 20%.

II.3 Otras posibilidades de medición del trabajo atípico

Al margen de las encuestas a hogares, algunos sistemas estadísticos nacionales disponen de información sobre trabajo atípico.

Trabajo temporario en agencias. En algunos países existen registros administrativos sobre estas agencias.

Una publicación de CSA (2013) sobre el sector de agencias en ALC presenta estadísticas de este origen para los casos de Argentina, Brasil, Chile y Colombia. Obviamente, tales indicadores no cubren a las agencias informales.

Una segunda posibilidad explorada en ese trabajo para otros países es utilizar el banco de datos de la CIETT, Cámara Internacional de Empresas de Trabajo Temporario, que publica cada dos años las estimaciones de sus afiliados en cada país. Estos datos, casi seguramente, solo se refieren a las agencias formales e incluso sin cubrir la totalidad.

La TABLA 6 presenta los resultados, observándose que la situación generalizada es de 1.1.5%, aunque en algunos países es superior (Perú y sobre todo Colombia).

Respecto de la forma atípica trabajo encubierto, en términos estadísticos se presenta una situación similar a la de las agencias de trabajo temporario, ahora en relación al trabajo de venta directa, ya que existe una Càmara mundial (y sus afiliadas nacionales, incluyendo varios países de ALC, la posibilidad de aproximarse al tamaño de la

venta directa, a través de los datos de la Cámara. En los últimos años el empleo reconocido por los empleadores, es de 2,5 millones en Brasil, 1.8 millones en México y 800 mil en Colombia y Argentina.

Trabajo de venta directa. Esta forma es claramente encubierta, y eventualmente TRADE. Igual que en el caso anterior, las Camaras empresarias suelen estimar el “volumen de ventas”.

En Argentina, para los últimos años se promedia 700 mil.

Seguramente, una parte de estos trabajadores aparecen en la encuesta de hogares como ocupación secundaria.

TABLA 1. Promedio de América Latina-Caribe: empleo asalariado en informalidad. Según no descuento jubilatorio. En porcentaje del total y de cada categoría 2011

Total	34
Sector privado	33
Establecimientos con 5 y menos ocupados	60
Establecimientos con más de 5 ocupados	15
Sector público	15
Sector hogares (trabajo doméstico remunerado)	78

Fuente: OIT Lima. El total se ha calculado incorporando al sector hogares según su ponderación. El promedio incluye Brasil, México, Argentina, Colombia, Perú, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Rep. Dominicana y Uruguay.

TABLA 2. Países de América Latina-Caribe: asalariados en el sector privado en situación de informalidad. Según no descuentos jubilatorios. En porcentaje del total de los asalariados 2011

Argentina	36
Brasil	58
Costa Rica	29
El Salvador	39
Honduras	71
México	45
Panamá	18
Paraguay	67
Perú	48
Rep. Dominicana	21
Uruguay	14

Fuente: con base en OIT2013 y OIT2014. Se han combinado los datos de ambas fuentes, aprovechando la disponibilidad de los datos absolutos en la primera, sobre la cual se aplicaron las estructuras porcentuales, para los países en que existían ambos tipo de datos. Una versión más afinada debería excluir la pequeña proporción de empleadores que ha sido incluida entre los ocupados en empresas del sector privado.

TABLA 3. ALC, empleo no agrícola: estructura del empleo e incidencia de la informalidad según categoría ocupacional, grandes sectores y estratos

Alrededor de 2010.

	Estructura del empleo Total 100	Incidencia de la informalidad En porcentaje del total y de cada categoría y sector
Total	100	48
1.Asalariados	73	34
1.1 Sector privado	53	33
1.1.1 PYME	37	37
Microempresas	18	64
Entre 2 y 5 ocupados	13	74
Entre 6 y 10 ocupados	5	43
Pequeñas empresas	17	14
Medianas empresas	2	17

1.1.2 Grandes empresas	16	4
1.2 Hogares	7	78
1.3 Sector público	13	15
2. No asalariados	27	77
2.1 Cuenta Propia	21	84
2.2 Empleadores	4	36
2.3 Familiares auxiliares	2	100

Fuente: Combina tabulados publicados en OIT-Panorama Laboral ,2012, Panorama Laboral 2013, CEPAL-OIT, 2013; Naciones Unidas-.OIT,, 2014, OIT,2014, OIT,2015 (mencionados en el texto)

TABLA 4. Países de América Latina-Caribe: asalariados en el sector privado en condiciones atípicas según tipo de contrato. En porcentaje del total. 2012

	Con contrato a término	En sub contratación	Sin contrato escrito	Sin recibo de sueldo
Argentina	16	-	-	28
Bolivia	93	-	-	-
Chile	29	13	20	28
Costa Rica	31	25	-	-
Ecuador	65	-	-	-
Guatemala	76	-	72	-
México	66	-	73	-
Nicaragua	31	-	68	-

Paraguay	83	-	58	-
----------	----	---	----	---

TABLA 5. Países de América Latina-Caribe: asalariados en el sector privado en condiciones atípicas según no cobertura de beneficios sociales. En porcentaje del total. 2012

	Sin vacaciones	Sin Sueldo Anual complementario	Sin licencia por enfermedad	Sin licencia por maternidad Y guaderia
Argentina	36	8	9	-
Bolivia	59	56	-	-
Chile	31	-	-	18 (licencia) 82 (guadería)
Costa Rica	19	13	20	-
Ecuador	60	55	-	99 (guardería)
Guatemala	-	69	-	-
México	-	-	-	-
Nicaragua	-	-	-	-
Paraguay	-	-	-	-
Uruguay	-	16	-	13

TABLA 6. Países de América Latina-Caribe: asalariados en situación atípica ocupados mediante agencias de trabajo temporario. En porcentaje de la ocupación asalariada. 2011/2

	Ocupación asalariada
Argentina	0.6
Brasil	1.6
Chile	1.8
Colombia	8.7
México	0.4
Panamá	0.3
Perú	2.5
Uruguay	1.3

Nota: CSA, con base en estadísticas oficiales y CIETT.