



La contratación por horas en Colombia:

Análisis de las modificaciones y propuestas legislativas recientes a partir de un estudio comparativo con siete países que han implementado la modalidad de contratos de cero horas.

Empleos
para construir futuro

Cusco
International

Canada 



RESUMEN EJECUTIVO

Entre las iniciativas del actual Gobierno relacionadas con cambios en la legislación laboral se destaca, por un lado, el anuncio de establecer la contratación laboral por horas en Colombia y, por el otro, la inclusión en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 de una disposición que reduce los costos laborales de las personas vinculadas por tiempo parcial y que devengan menos de un salario mínimo. Se trata de una propuesta que incentivaría ese tipo de vinculaciones laborales en el país.

Respecto a la iniciativa de contratación por horas, el Gobierno no ha entregado detalles técnicos, pero tanto el análisis de las declaraciones de altos funcionarios/as, como el hecho de que todos los tipos de contratación a tiempo parcial —según la definición y división de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)—, ya sean legales en Colombia, hace pensar que se está proponiendo la aplicación de una nueva forma contractual, conocida como “contratos de cero horas” o “contratos de *zero hours*”. Esta es la única modalidad de este tipo que en la actualidad no es permitida en Colombia. Es una figura que ya se usa en varios países, mediante la cual el empleador no garantiza al empleado/a un número mínimo de horas de trabajo, sino que estas son ofrecidas a discreción del empleador.

El análisis de los efectos de los contratos de cero horas en siete países (Reino Unido, Irlanda, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Australia, Canadá y Honduras) muestra que, en general, este tipo de vinculaciones laborales precarizan las condiciones de trabajo de los trabajadores/as. Para muchos esto implica no recibir beneficios como pagos de seguridad social, primas o vacaciones. Asimismo, estos trabajadores/as tienen menor posibilidad de beneficiarse de oportunidades de capacitación y de ascenso en el trabajo, en comparación con aquellos/as vinculados a tiempo completo o parcial. En algunos contextos, se han argumentado efectos positivos derivados de la flexibilidad de estas vinculaciones laborales, en tanto permiten a los trabajadores/as atender responsabilidades familiares u otras actividades. Pero los estudios consultados muestran que dichos efectos no se pueden generalizar. La experiencia de países con población de bajos ingresos, como sería el caso de Colombia, demuestra que los trabajadores/as reportan mayor satisfacción con empleos a tiempo completo, pues valoran el acceso a mejores ingresos sobre otros aspectos. Además, se ha documentado que este tipo de vinculaciones aumenta la incertidumbre sobre los ingresos y los tiempos disponibles de los trabajadores/as, dado que pueden ser llamados por el empleador en cualquier momento, lo que les dificulta la planificación de su vida en el corto plazo y la toma de decisiones.



Desde una perspectiva macroeconómica, los estudios consultados indican que este tipo de vinculaciones laborales ha tenido efectos negativos sobre las finanzas públicas, pues transfieren costos laborales de los empleadores al sector público. Aunque estas investigaciones reconocen que esta modalidad contractual proporciona mayor flexibilidad y ahorros para los empleadores, también genera efectos negativos en la competitividad y la productividad empleados/as e invertir en su capital humano.

Otro elemento inquietante, que va más allá del alcance de este estudio, es el incierto número de trabajadores/as que en la actualidad tienen un trabajo formal con ingresos iguales o superiores a un salario mínimo, que ahora reciben todas las prestaciones sociales y que podrían ser vinculados a una empresa en la modalidad de contratos de cero horas, en caso de que esta modalidad contractual se vuelva legal en Colombia. De producirse, se abriría la posibilidad de precarizar la situación laboral de cientos de miles de ocupados/as que en la actualidad tienen empleos decentes.

Sobre la iniciativa incluida en el Plan Nacional de Desarrollo actual, que modifica los aportes a la seguridad social para los trabajadores/as con contratos a tiempo parcial y salario inferior al mínimo, también se concluyen impactos negativos sobre ellos y ellas. La propuesta, que fue reglamentada el pasado mes de agosto, elimina la condición del pago de cotizaciones de seguridad social sobre un salario mínimo para quienes tiene contratación a tiempo parcial y devengan menos del mismo.

Para esto, crea el piso de protección social que vincula a estos trabajadores/as al régimen subsidiado de salud y a los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), al mismo tiempo que reduce el aporte de los empleadores al 15% del ingreso devengado.

El Plan Nacional de Desarrollo establece la prohibición de que los empleadores modifiquen las condiciones de contratación de sus trabajadores/as, con el propósito de obtener provecho de la reducción de sus aportes en materia de seguridad social. De todos modos, se abre la posibilidad de que personas contratadas en la actualidad bajo la modalidad del pago de las prestaciones sociales por un salario mínimo, aunque trabajen menos horas, sean reemplazadas por otras bajo la nueva modalidad para beneficiarse de la reducción de los costos laborales, sin violar lo dispuesto en la ley del plan de desarrollo.

En Colombia hay 545 mil trabajadores/as que laboran menos de 30 horas a la semana y cuyo salario es inferior al mínimo, siendo las mujeres y la juventud los más afectados. El 90% de todas las personas que enfrentan estas condiciones de trabajo no están afiliados/as a la seguridad social. El 10% restante, que sí está afiliado, podría enfrentar el riesgo de reemplazo. Ellos/as, previsiblemente, verán terminadas sus vinculaciones o serían reemplazados cuando sus contratos terminen. La contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras se hará bajo las condiciones del piso de protección social que implica menores beneficios en términos de protección para la vejez y de prestaciones económicas en caso de incapacidad, maternidad o paternidad, y mayores cargas de gasto para el sector público.



Los riesgos de aumentar la precariedad laboral en Colombia, a partir de contratos de cero horas y/o de flexibilizar las condiciones de contratación de los empleados/as a tiempo parcial, nos permiten realizar las siguientes recomendaciones:

- Contar con estudios profundos sobre los posibles efectos para los trabajadores/as y para el erario en el país. El fin principal de las políticas o reformas debe ser reducir la precariedad laboral, no aumentarla.
- Realizar un análisis comparado de los resultados que ha tenido en otros países la aplicación de contratos de cero horas, centrándose de modo especial en los efectos para la vida digna y la garantía de los derechos laborales de la población de estratos 1 y 2.
- Fortalecer los mecanismos de regulación para evitar el abuso de estas modalidades.
- Fortalecer el diálogo tripartito (Estado – empresarios – trabajadores/as) para analizar otras propuestas que permitan reducir los desequilibrios del mercado laboral, sin que ello implique retroceder en los esfuerzos hacia la garantía del derecho a un trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.¹

¹ Estudio elaborado por: Adriana Rodríguez (investigadora principal), Alejandro Betancourt y Julián Montoya (investigadores junior).

Palabras claves: contratación por horas, contratos de cero horas, precariedad laboral, mercado de trabajo.





INTRODUCCIÓN

En el marco del proyecto **Empleos para construir futuro** implementado por Cuso International, cuyo objeto es impulsar la inclusión socioeconómica de jóvenes, mujeres, migrantes y víctimas del conflicto armado para contribuir a la paz y la reconciliación en Colombia, se ha producido una serie de investigaciones enfocadas en la triple relación entre trabajo formal precario, trabajo informal y condiciones de vida digna.

El presente documento forma parte de la segunda serie de dichas investigaciones y tiene como objetivo analizar el fenómeno de contratación por horas en Colombia, con énfasis en las modificaciones legislativas recientemente introducidas, las propuestas gubernamentales anunciadas y los impactos de estas sobre el bienestar presente y futuro de la población asalariada pobre urbana en Colombia.

El documento se desarrolla en cuatro secciones. La primera se ocupa de la descripción de los recientes cambios introducidos en materia de protección social que impactan la contratación por horas y de las propuestas que sobre este asunto se han esbozado en Colombia; la segunda, recopila los hallazgos de estudios sobre la experiencia de países que han adoptado esta modalidad de contratación; la tercera, hace una aproximación a los efectos que tendría la reciente modificación en los contratos laborales de tiempo parcial, y, la cuarta, presenta algunas recomendaciones de política que se desprenden del análisis.





1

CONTRATACIÓN POR HORAS: MODIFICACIONES RECIENTES Y PROPUESTAS GUBERNAMENTALES

El contrato por horas hace parte de lo que la OIT ha definido como trabajo a tiempo parcial, es decir, vinculaciones laborales con duración normal inferior al tiempo completo (Convenio número 175 de la OIT).

El mismo organismo afirma que este tipo de vinculaciones ha crecido en las últimas décadas y que existen diversas figuras que van desde “el trabajo a tiempo parcial sustancial (21-34 horas a la semana); el trabajo a tiempo parcial de corta duración (20 horas o menos) y el trabajo a tiempo parcial marginal (menos de 15 horas a la semana)” e incluso trabajos con “números de horas muy reducidas o de horarios irregulares impredecibles en los que el empleador no tiene ninguna obligación de garantizar un número específico de horas de trabajo”, modalidades conocidas como trabajo a pedido incluyendo los llamados contratos de cero horas (OIT, ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? En: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang--es/index.htm).

La legislación laboral en Colombia permite la vinculación en trabajos a tiempo parcial con excepción de los trabajos a pedido o contratos de cero horas. En términos de salario, para aquellas formas permitidas, se establece como piso el salario mínimo proporcional a las horas trabajadas, pero en los casos de salarios inferiores al mínimo se establece que los aportes a seguridad social deben hacerse tomando como ingreso base de cotización al salario mínimo (Tabla 1).

Tabla 1. Tipología de trabajos a tiempo parcial de acuerdo con la OIT y las características en Colombia



Tipo (OIT)	Características (OIT)	Permitida por la legislación laboral (Colombia)	Salario y prestaciones sociales (Colombia hasta 2020)
Trabajo a tiempo parcial sustancial	21 a 34 horas a la semana	Sí	Aplica salario mínimo proporcional a las horas definidas en el contrato de trabajo. La proporcionalidad no aplica para las cotizaciones a seguridad social. Si el salario es inferior al mínimo legal, los pagos deben hacerse teniendo en cuenta al salario mínimo como ingreso base de cotización.
Trabajo a tiempo parcial de corta duración	20 horas o menos	Sí	
Trabajo a tiempo parcial marginal	Menos de 15 horas a la semana	Sí	
Trabajo a pedido y contratos de cero horas	El empleador no tiene obligación de garantizar un número específico de horas de trabajo	No	

²Los diversos medios de comunicación han recogido los anuncios. Estos son dos ejemplos: La viabilidad de la contratación por horas en Colombia, 15 de febrero de 2019. En: <https://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/la-viabilidad-de-la-contratacion-por-horas-en-colombia-5800>. Contratos laborales por horas, ¿a quiénes beneficiarían? El Espectador, 26 sept. 2019 . En: <https://www.elespectador.com/noticias/economia/contratos-laborales-por-horas-a-quienes-beneficiarian/>

A pesar de que existe la posibilidad de contratos con jornadas inferiores a tiempo completo desde inicios del 2019, el Gobierno Nacional ha reiterado su intención de introducir la contratación laboral por horas en Colombia . En efecto, entre febrero de 2019 y el cierre de este estudio, los jefes de la cartera de trabajo habían realizado varias declaraciones al respecto, aunque infortunadamente no han estado acompañadas de la divulgación del proyecto de ley, ni de la entrega de detalles técnicos de la propuesta. El anuncio ha sido poco específico y ha ocasionado confusión, toda vez que la posibilidad de contratación por horas está contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo y, por lo tanto, ya existe en Colombia. El análisis de las declaraciones de los y las funcionarias indicaría

que la propuesta podría estar asociada con permitir una nueva forma contractual, conocida como “contratos de cero horas” o “contratos de *zero hours*”, una figura que ya se usa en varios países.

También debe mencionarse que el Gobierno Nacional a partir de su Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 dio un paso para favorecer e incentivar este tipo de contrataciones, removiendo la condición del pago de cotizaciones a seguridad social sobre un salario mínimo para quienes devengan menos de ese valor, en razón a las horas que trabajan.



El contrato por horas ya existe en Colombia. Tal y como lo han dicho distintas autoridades y personas expertas “la contratación por horas o tiempo parcial ya está regulada en la legislación laboral colombiana, la cual permite que las partes establezcan una jornada ordinaria convencional, que en todo caso no puede exceder la máxima legal, de ocho horas diarias y 48 semanales. Así las cosas, las partes de una relación laboral pueden válidamente establecer una jornada de trabajo por horas, sin que ello implique un detrimento de sus derechos laborales, pues su salario y prestaciones sociales deberán ser liquidadas en proporción al tiempo laborado” (La República, 2019).³

“Este modelo no es nuevo ya que el Código Sustantivo del Trabajo siempre ha permitido este tipo de contratación. Hoy se puede contratar por medio tiempo, por horas o por el tiempo que considere oportuno el empleador. Muchas compañías de sectores como la recreación, el turismo, la gastronomía, incluso los médicos, hoy tienen contratación por horas de trabajo” (Revista Dinero, 2020).⁴

En efecto, en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo se establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por un tiempo determinado o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio y el artículo 158 determina que la jornada laboral será convenida por las partes.

Sin embargo, para las personas que devengan un valor inferior al salario mínimo legal mensual vigente, debido a que tienen jornadas laborales parciales, las cotizaciones de la seguridad social, esto es, los aportes al sistema de salud, pensional y riesgos laborales, no deben hacerse sobre montos inferiores al mínimo sino sobre el salario mínimo, situación que podría haber contribuido a que esta modalidad tenga bajos niveles de

aplicación. El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 modifica esto de manera drástica.

El Plan de Desarrollo 2018-2022 da un paso para incentivar y/o masificar la figura de los contratos por tiempo parcial (incluidos los contratos por horas). El artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 mediante la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” crea el “piso de protección social” para personas con ingresos inferiores a un salario mínimo.

Según este: “Las personas que tengan relación contractual laboral o por prestación de servicios, por tiempo parcial y que en virtud de ello perciban un ingreso mensual inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) deberán vincularse al piso de protección social que estará integrado por:

- i) El régimen subsidiado del sistema general de seguridad en salud.
- ii) El servicio social complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) como mecanismo de protección en la vejez.
- iii) El seguro inclusivo que amparará al trabajador/a de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por los BEPS.

En estos eventos, el aporte al programa de los BEPS deberá ser asumido enteramente por el empleador o el contratante y corresponderá al 15% del ingreso mensual de la persona trabajadora o contratista. De este monto se destinará el 1% para financiar el Fondo de Riesgos Laborales, con el fin de atender el pago de la prima del seguro inclusivo.



La reglamentación de este artículo se hizo a través del Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020. El decreto introduce dos precisiones. La primera, que en ningún caso los vinculados/as al piso de protección social, en virtud de su afiliación al régimen subsidiado de salud, se les reconocerán prestaciones económicas.

La segunda, que los trabajadores/as dependientes vinculados al piso de protección social tendrán acceso al sistema de subsidio familiar, pero dicho acceso queda pendiente por reglamentar.

El plan de desarrollo establece, en el parágrafo 3 del artículo 193, la prohibición de que los empleadores o contratantes modifiquen las condiciones de contratación con sus trabajadores/as o contratistas, con el propósito de obtener provecho de la reducción de sus aportes en materia de seguridad social.

A pesar de que se establece la prohibición, es previsible que una proporción de las personas actualmente contratadas sean reemplazadas por otras para acogerse a esta reducción de los costos laborales.

Hacia los contratos “*zero hours*” o cero horas

Tanto la exministra de Trabajo Alicia Arango como el actual jefe de esta cartera Ángel Custodio Cabrera han anunciado en el último año proyectos de ley para crear nuevos modelos de contratación laboral enfocados en la contratación por horas. Más que contratación por horas, que ya existe, puede deducirse, a partir de la escasa información disponible, que se trata de permitir en Colombia una nueva forma de contratación conocida como los contratos de cero horas.

La propuesta no se ha dado a conocer de manera formal. En el marco de esta investigación solo fue

posible acceder a anuncios y declaraciones de Arango y Cabrera a los medios de comunicación.

Alicia Arango mencionó en febrero del presente año a la Revista Dinero que “con este modelo de contratación el empleador tendría la libertad de solicitar los servicios del colaborador en el momento que los requiera y pagarles el valor correspondiente a las horas laboradas” y que “sería una oportunidad para hacer contrapeso a la informalidad laboral que aqueja al país y permitiría que más personas hagan aportes a prestaciones” (Revista Dinero, 2020).⁵

Otras declaraciones recogidas por los medios de comunicación señalan que “la principal característica de un contrato por horas es que el empleador no está en la obligación de garantizar un mínimo de tiempo al empleado” (Noticias RCN, 2020).⁶

Se trataría, entonces, de un modelo de contratación diferente a los que actualmente se pueden pactar entre empleadores y trabajadores/as, con el marco legal vigente en Colombia. En estos contratos de cero horas, el empleador no garantiza al empleado/a un número mínimo de horas de trabajo y muchas o todas son ofrecidas a discreción del empleador. Varios países cuentan con este modelo de contratación. Una descripción detallada y una síntesis de sus efectos se documentan en la siguiente sección.

³La República, 24/5/2019, Contrato de trabajo por horas en Plan Nacional de Desarrollo, en: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/contrato-de-trabajo-por-horas-en-plan-nacional-de-desarrollo-2865686>.

⁴Revista Dinero, 2/4/2020, Contratación laboral por horas ¿sí o no? en: <https://www.dinero.com/pais/articulo/que-es-y-como-funciona-la-contratacion-laboral-por-horas/281410>.

⁵Revista Dinero, 2/4/2020, en: <https://www.dinero.com/pais/articulo/que-es-y-como-funciona-la-contratacion-laboral-por-horas/281410>.

⁶Noticias RCN, 8/2/2020. En: <https://noticias.canalrcn.com/economia/en-que-consiste-la-contratacion-por-horas-propuesta-en-colombia-352498>.



2

ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES QUE HAN ADOPTADO LOS CONTRATOS DE CERO HORAS

En esta sección se hace una revisión de cómo funcionan los contratos por horas en algunos países, en especial los de cero horas, resaltando los principales supuestos que se tenían al momento de incluirlos en la legislación, así como los efectos positivos y negativos que esta modalidad laboral ha tenido sobre los empleadores, las personas empleadas y el Gobierno.

La tendencia en muchos países a liberalizar la economía, así como la aparición de nuevas formas de trabajo, han hecho que los trabajos por horas sean cada vez más comunes y variados⁷. Esta modalidad laboral se usa en los sectores de agricultura, alojamiento, alimentación, atención comunitaria, educación, ventas, servicios de administración y soporte, salud, construcción, transporte y almacenamiento (O'Sullivan, y otros, 2019).

El caso más extremo de los contratos por hora son los contratos de cero horas, toda vez que el empleador, a su discreción, ofrece horas de trabajo al empleado/a sin garantizar un número mínimo de ellas. Por lo tanto:

- i. Los trabajadores/as únicamente laboran cuando el empleador lo solicita.
- ii. Los trabajadores/as pueden tener periodos sin horas de trabajo, con apenas algunas, o con trabajo a tiempo completo.
- iii. Los trabajadores/as carecen de un horario de trabajo específico y predecible.
- iv. Los trabajadores/as tienen poco control sobre el número y la programación de las horas laborales .
- v. Los trabajadores/as tienen inseguridad de ingresos.

[O'Sullivan, Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries, 2019].



En general, los trabajos cero horas tienden a ubicarse en sectores de bajos ingresos como la hostelería, el trabajo de asistencia y las ventas minoristas, aunque también se encuentran en sectores de salud y cuidado personal en países como el Reino Unido y Canadá. Quienes más probabilidad tienen de participar en trabajos cero horas en estos sectores suelen ser grupos vulnerables de la sociedad como minorías, migrantes, personas con discapacidad, mujeres, jóvenes y personas de edad avanzada (O'Sullivan, y otros, 2019).

El uso de los contratos cero horas a veces se justifica por la necesidad de flexibilidad de los empleadores, que buscan ajustar el tamaño de su fuerza de trabajo a la demanda fluctuante. Así mismo, se argumenta que los trabajos cero horas dan más control a los trabajadores/as sobre cuándo y qué tanto trabajar y que son la primera puerta para un mejor empleo. También, se defiende que es mejor tener un contrato de cero horas que no tener ningún trabajo, una aseveración que se ajusta bien a las personas que tienen otras actividades como la atención del hogar o el estudio, por lo cual algunos/as consideran que este tipo de medidas permitirían disminuir el desempleo. Pero, en realidad, así como brindan flexibilidad a los empleadores, los contratos de cero horas tienen consecuencias negativas para los trabajadores/as. Estos contratos les infligen precarización de su situación laboral en comparación con los empleos de medio tiempo o de tiempo completo. Además, los mismos contratos pueden derivar en obligaciones o efectos inesperados para algunas instituciones públicas (Adams & Prassl, 2018).

Para los empleados/as, los contratos de cero horas implican no recibir beneficios que sí se reciben en trabajos de tiempo completo o de medio tiempo,

tales como pagos de seguridad social, primas o vacaciones. Así mismo, puede que les dificulte o los excluya del acceso a servicios gubernamentales⁹ y financieros. Adicionalmente, la incertidumbre sobre el momento en que trabajarán y el dinero que percibirán les dificulta planificar su vida privada. Hay personas trabajadoras que manifiestan valorar la flexibilidad de los contratos de cero horas⁹ y también los que apuntan que en la práctica los trabajos cero horas no son realmente tan flexibles, dado que, en algunos de estos contratos los trabajadores/as, aunque pueden rechazar la solicitud de trabajo del empleador prefieren no hacerlo por miedo a que, como represalia, les empiecen a ofrecer menos horas. Adicionalmente, los horarios impredecibles les dificulta tomar otro trabajo. También, se ha mostrado que los trabajos cero horas no ofrecen u ofrecen menos oportunidades de capacitación a los empleados/as, lo cual ha roto la escalera que normalmente permite a las personas progresar en los rangos de las empresas (Adams & Prassl, 2018).

Contrario a la concepción de que los trabajos flexibles se ajustan bien a personas con responsabilidades de atender a su familia, en países de bajos ingresos como Honduras, se ha encontrado que es más probable que hombres y mujeres reporten estar satisfechos en su trabajo cuando trabajan tiempo completo que cuando lo hacen medio tiempo, principalmente porque el tiempo completo les permite incrementar el ingreso del hogar. Los resultados muestran que los hombres exhiben una asociación más fuerte entre satisfacción laboral y trabajo de tiempo completo que las mujeres. Asimismo, las mujeres pobres valoran más los trabajos a tiempo completo que aquellas no pobres y que las mujeres con hijos/as valoran más trabajar a tiempo completo que aquellas sin hijos/as (López Bóo, Madrigal, & Pages 2010).



Los trabajos cero horas no son tratados preferentemente por el sistema fiscal del Reino Unido. La variabilidad en ingresos propia de los trabajadores/as cero horas puede significarles pagar más impuestos que los trabajadores/as idénticos con contratos de horas fijas (Abi, Zoe, & Prassl, 2019). Los autores de dicho estudio lo ejemplifican de la siguiente manera: los empleados/as deben pagar semanalmente una contribución al seguro nacional del 12% si esa semana ganaron entre 162£ y 892£. Si se tienen dos personas, A y B, que hacen el mismo trabajo por el salario mínimo (7,83£ por hora), siendo la persona A empleada a medio tiempo y la B empleada por cero horas, con la diferencia de que A trabajó todas las semanas del mes un total de 20 horas (por lo que en ninguna semana ganó más de 163£ y no tuvo que pagar la contribución nacional) y B trabajó dos semanas durante 10 horas y dos semanas durante 30 horas. Aunque a final de año ambos trabajaron el mismo tiempo, B recibe 700£ menos que A, pues tuvo que pagar la contribución en las semanas que trabajó 30 horas.

En países como el Reino Unido, Irlanda, Nueva Zelanda y Estados Unidos, los sindicatos y organizaciones de trabajadores/as han solicitado a los legisladores mayor regulación sobre los trabajos cero horas, buscando que se regularicen más las horas laborales y que sectores o actividades, que podrían contratar a los trabajadores/as por otras modalidades, no recurran a los trabajos cero horas. Por ejemplo, la propuesta legislativa en Irlanda "*Banded Hours Contract Bill 2016*" propuso que, después de seis meses, un trabajador/a cero horas pudiera pedir horas mínimas laboradas y los empleadores solo podrían negarse si muestran que esto sería económicamente inviable.

No obstante, de esos países solo en Nueva Zelanda se han dado recientemente cambios legislativos importantes con respecto a los trabajos cero horas, estableciendo que los contratos de trabajo que soliciten al trabajador/a estar disponible para laborar cuando lo requiere el empleador deben incluir horas mínimas de trabajo, aunque no se precisa cuántas horas sean las mínimas¹⁰ (O'Sullivan, y otros, 2019).

En ausencia de una legislación sobre los trabajos cero horas, las negociaciones colectivas entre empleadores y empleados/as tienen un papel importante en su regulación, así como en algunos países pueden modificar los mínimos legislativos. Por ejemplo, en el caso de Irlanda, en algunas áreas sindicalizadas, las personas con contratos cero horas reciben mejores tasas de pago, vacaciones y cobertura por enfermedad; al tiempo que en los sectores de salud y educación secundaria los acuerdos colectivos establecen que solo pueden usarse trabajos cero horas para cubrir puestos temporalmente vacantes. Sin embargo, donde los sindicatos son débiles o ya hay acuerdos colectivos existentes, la respuesta del empleador a las demandas de los trabajadores/as en temas como una mayor previsibilidad de las horas de trabajo ha sido en gran medida insignificante. Ahora bien, el rol que juegan los sindicatos al negociar mejores condiciones para los trabajadores/as, la densidad sindical (el porcentaje de trabajadores/as afiliados a un sindicato) ha disminuido en todos los países anglosajones de altos ingresos desde los años ochenta¹¹, disminuyendo su poder de negociación (O'Sullivan, y otros, 2019).

Para los empleadores, el uso de contratos cero horas puede ser beneficioso porque les permite



ahorrar en costos laborales y correr menos riesgos al contratar, ya que no se deben comprometer con ofrecer un número mínimo de horas y les es más fácil despedir al personal que no necesitan en el momento. Este tipo de trabajos puede desencadenar en un gran poder de los empleadores sobre la fuerza trabajadora. Por ejemplo, en el Reino Unido hasta 2015 fue posible hacer contratos cero horas por los cuales el empleador exigía exclusividad al empleado/a, es decir, le exigía no poder laborar para nadie más. Así mismo, a mediados de los noventa la cadena Burger King exigía a su personal estar en el lugar de trabajo un tiempo determinado, pero solamente les pagaba el tiempo gastado en atender a los clientes (Adams & Prassl, 2018).

Con todo, el uso de trabajos cero horas también puede tener consecuencias negativas para los empleadores, como la posibilidad de que se presente una escasez de fuerza de trabajo suficiente (en los contratos en los que el empleado/a pueda declinar trabajar cuando se lo solicitan), baja retención y control de trabajadores/as, así como falta de inversión en formación de capital humano, lo que afecta la competitividad y la productividad. Por esta razón, algunos empleadores del Reino Unido ven el uso del trabajo cero horas como un indicador de mala administración (Adams & Prassl, 2018).

Para el Gobierno, el uso de los trabajos cero horas puede ayudar a disminuir el desempleo: se ha argumentado que el uso de este tipo de trabajos tuvo un efecto positivo en el Reino Unido para enfrentar el desempleo durante la crisis financiera de 2008 y permitió que en 2018 se tuviera la cifra de empleo más alta desde que se llevan mediciones (Adams & Prassl, 2018).

La existencia de los trabajos por horas puede generar comportamientos por parte de los empleadores que son adversos para el Gobierno. Por ejemplo, en Irlanda y el Reino Unido, los empleadores usan trabajos por hora calculando que ellos o su personal pueden acceder a beneficios estatales, logrando así transferir sus costos laborales al sector público. Otro ejemplo es el *"Protection of Employees Bill"* de 2006 en Irlanda, que aunque buscaba mejores condiciones para trabajadores/as de tiempo completo y medio tiempo, hizo que los empleadores fueran más precavidos a la hora de contratar y acudieran más al uso de trabajos por horas (O'Sullivan, y otros, 2019).

Los países anglosajones de altos ingresos (Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda, Australia, Canadá y Nueva Zelanda) tienen en común que sus estadísticas nacionales exhiben muchas deficiencias para capturar información sobre los trabajos cero horas. Únicamente en el Reino Unido la encuesta nacional sobre la fuerza laboral captura la prevalencia de este tipo de trabajos, pero incluso en este caso los datos son problemáticos, debido a la diversidad de tipos de contratos y a que muchos encuestados/as no saben reconocer si su contrato corresponde a un trabajo por horas. En el caso de Estados Unidos el diseño de la encuesta laboral causa una subestimación de la prevalencia de los contratos cero horas. En el resto de los países referidos el equipo investigador ha tenido que acudir a otras medidas para tratar de estimar la prevalencia de los trabajos por hora, dada la ausencia de preguntas sobre horas no garantizadas en las encuestas laborales¹² (O'Sullivan, y otros, 2019).

Así las cosas, permitir los contratos ceros horas para la sociedad en general puede tener



consecuencias negativas como generar baja productividad y altos niveles de estrés. Además, la baja seguridad económica de esta modalidad de trabajo puede afectar negativamente el crecimiento y la recaudación de impuestos. Al mismo tiempo, puede llevar a una mayor dependencia de los beneficios estatales y una mayor presión sobre el sistema de salud (Adams & Prassl, 2018). La regulación de los trabajos cero horas puede implicar prohibirlos o establecer limitaciones a su uso: solo en cierta proporción, en ciertos sectores, en ciertas edades, solo por un tiempo limitado o solo si se informa al trabajador/a con alguna antelación mínima (O'Sullivan, y otros, 2019).

En suma, la experiencia de países que han incorporado la modalidad de contratación de trabajo cero horas evidencia la precarización de las condiciones laborales y personales de trabajadores/as. De otro lado, aunque permiten una máxima flexibilidad para el empleador, así como reducción de costos laborales, también se han documentado impactos negativos en términos de productividad y de la transferencia de los costos laborales de las empresas al Gobierno. Además, dado que este tipo de contratación ha mostrado concentrarse en sectores económicos de bajos ingresos donde tienen mayor participación grupos vulnerables de la sociedad como minorías, migrantes, personas con discapacidad, mujeres, trabajadores/as jóvenes y personas de edad avanzada, también se pueden esperar fuertes impactos en términos de pobreza y desigualdad.

⁷La diversidad de los trabajos por hora incluye trabajos con alta inestabilidad laboral y alta incertidumbre sobre el tiempo que se trabajará ("zero hours contracts" en el Reino Unido, "zero hours contracts" y "If and When contracts" en Irlanda, "zero hours contracts" y "casual work" en Nueva Zelanda, "on-demand casuals" en Australia, "casual work" en Canadá), según los cuales, en algunos casos, el trabajador/a puede negarse a estar disponible cuando lo solicitan ("If and When contracts" en Irlanda y "casual work" en Nueva Zelanda) y en otros no; trabajos con baja a media inestabilidad laboral y media incertidumbre sobre el tiempo que se trabajará ("Hybrid If and When Contracts" en Irlanda; "short hours contracts" en el Reino Unido; "minimum hours arrangements" en Australia), por los cuales se ofrecen pocas horas mínimas y el resto se ofrecen a discreción del empleador y trabajos con baja inestabilidad laboral, pero alta incertidumbre sobre el tiempo que se trabajará, de manera que los trabajadores/as tienen un contrato fijo pero laboran cuando lo solicita el empleador. Así mismo, hay trabajos en los que no es clara una relación de empleador y empleado/a, pero tienen características de trabajos por hora, como aquellos de transporte o domicilios con aplicaciones (O'Sullivan, y otros, 2019).

⁸En el Reino Unido el seguro de desempleo se calcula semanalmente y exige al beneficiario/a trabajar cuando le es ofrecido un trabajo. Así, puede suceder que un trabajador/a que solo sea llamado a trabajar unas pocas horas a la semana reciba en ese periodo menos de lo que hubiera devengado si no lo hubieran llamado a trabajar y hubiera recibido el seguro de desempleo. Adicionalmente, la volatilidad de las horas laboradas en los trabajos por hora hace que quienes laboran en esta modalidad deban enviar y actualizar su información más frecuentemente que otros trabajadores/as. Además, los trabajadores/s cero horas solo tienen derecho al pago de pensión después de que llevan tres meses laborando (O'Sullivan, y otros, 2019).

⁹Un estudio del Centro Profesional Para Recursos Humanos y Desarrollo de las Personas (CIPD por sus siglas en inglés) en el Reino Unido encontró que el 47% de los trabajadores/as estaban "muy satisfechos" o "satisfechos" de no tener horas garantizadas, y el 27% informó que estaban "muy insatisfechos" o "insatisfechos" por no tener horas garantizadas (CIPD, 2013) (Abi, Zoe, & Prassl, 2019).

¹⁰En Nueva Zelanda, los trabajadores/as del sector comidas, organizados en el sindicato "UNITE", empezaron desde 2005-6 campañas en contra de las condiciones laborales precarias de los trabajos cero horas, logrando una amplia atención de la sociedad en general respecto al sector comidas y después en la legislación en 2016, que introdujo horas mínimas laborales en los contratos de trabajo, así como otras provisiones sobre turnos de trabajo cancelados con corto aviso, cláusulas de exclusividad y deducciones injustificadas en el salario (Campbell I., 2019).

¹¹La densidad sindical es menor en los países anglosajones en comparación con los países del norte y de Europa continental. Irlanda, el Reino Unido y Canadá tienen tasas de densidad de más del 20%; Australia y Nueva Zelanda tienen debajo del 20%. En Estados Unidos esta tasa es la más baja, apenas por encima del 10%. Todos estos países tienen una proporción significativa de su densidad sindical en el sector público, especialmente Canadá, Nueva Zelanda y el Reino Unido (O'Sullivan, y otros, 2019).

¹²Se estima que el 4,3% de los empleados/as en Irlanda trabajan con contratos cero horas; 6% en el Reino Unido; 12% en Australia; 10% en Nueva Zelanda; 10% en Estados Unidos y 2,7% en Canadá (O'Sullivan, y otros, 2019).



3

APROXIMACIÓN A LOS EFECTOS DE LA RECIENTE MODIFICACIÓN EN LOS CONTRATOS LABORALES DE TIEMPO PARCIAL

En esta sección se presenta una aproximación a los impactos de los recientes cambios efectuados en Colombia a los contratos de tiempo parcial, expuestos en la sección 1, sobre las personas trabajadoras y los empleadores.

- Impacto sobre los costos laborales

Una comparación con los costos mensuales para el empleador (salario más aportes a seguridad social) se muestra en la Tabla 2. La reducción depende del valor del salario. Se muestran ejemplos para el caso de un salario mensual de COP\$700.000, en el cual el costo total se reduce en 9%. La reducción es mayor en relación con salarios inferiores: el 12% si esta remuneración es de COP\$600.000 y 16% si es de COP\$500.000, lo cual constituye un importante incentivo para que las empresas reemplacen los trabajadores/as actuales por otros que puedan contratar con estas nuevas condiciones. También, para que sustituyan a trabajadores/as de tiempo completo por dos de medio tiempo. En este último caso, si se tratara de un trabajador/a de salario mínimo, la reducción del costo llegaría a 5%.

**TABLA 2**

Simulación de la reducción de los costos para el empleador antes y después de artículo 193 del PND (pesos de 2020)

Salario mensual	Seguridad social (aportes del empleador)		Total salario más aportes de salud y pensión			
	Antes	Después	Antes	Después	Diferencia	Porcentaje
500.000	184.339	75.000	684.339	575.000	109.339	16.0
600.000	184.339	90.000	784.339	690.000	94.339	12.0
700.000	184.339	105.000	884.339	805.000	79.339	9.0

Fuente: cálculos propios.

- Aproximación al número de trabajadores/as que podrían verse afectados

Dado que el articulado establece la prohibición de que los empleadores o contratantes modifiquen las condiciones de contratación con sus trabajadores/as o contratistas con el propósito de obtener provecho de la reducción de sus aportes en materia de seguridad social, la situación previsible no es el cambio de condiciones de contratación de los actualmente vinculados/as, sino el reemplazo de esos trabajadores/as.

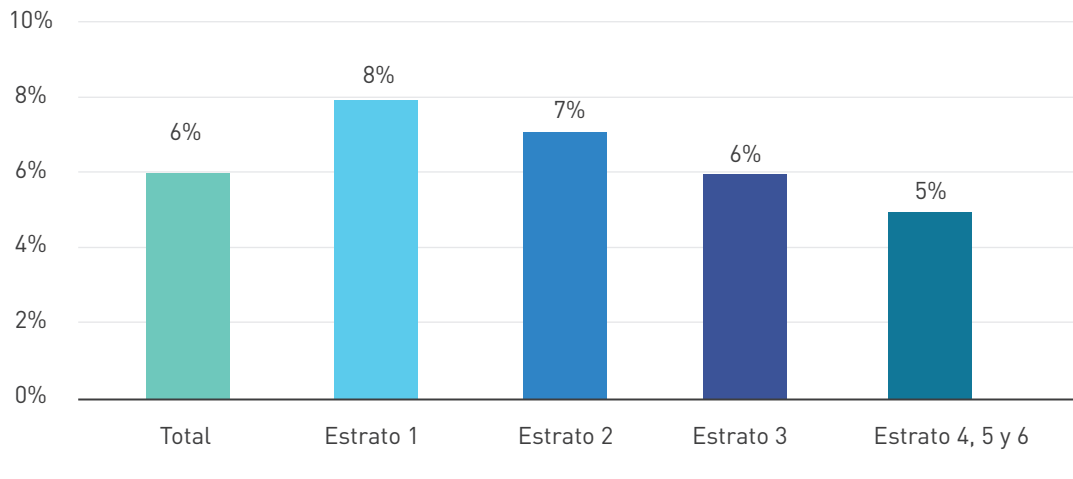
Una aproximación a la magnitud de trabajadores/as que podrían ser afectados (reemplazados) pasa por conocer el número de trabajadores/as asalariados (empleados/as o personas obreras particulares, del Gobierno, empleados/as domésticos y jornaleros/as) que tienen vinculaciones laborales de tiempo parcial. De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), en 2019, el 6% de los asalariados/as de las cabeceras (área urbana) de Colombia, aproximadamente 612 mil personas, tenía una vinculación laboral de tiempo parcial, que, para efectos de este estudio, se entiende como aquella en la que los trabajadores/as laboran normalmente menos de 30 horas a la semana.

La contratación de tiempo parcial es mayor en los estratos bajos y en las mujeres. En efecto, el porcentaje oscila entre 8% de los asalariados de estrato¹³ bajo-bajo y 5% de los estratos 4, 5 y 6. En estas condiciones de trabajo, las mujeres duplican el porcentaje de los hombres (Gráficos 1 y 2).



GRÁFICO 1

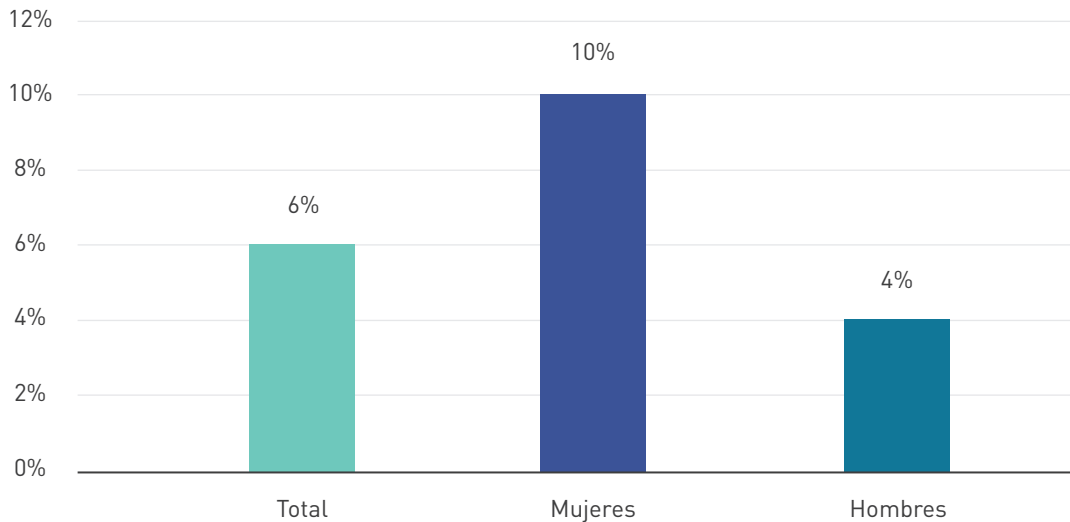
Asalariados/as que trabajan normalmente menos de 30 horas a la semana según estratos socioeconómicos
Colombia
Cabeceras 2019



Fuente: cálculos propios con base en DANE, GEIH 2019.

GRÁFICO 2

Asalariados/as que trabajan normalmente menos de 30 horas a la semana según sexo. Colombia
Cabeceras 2019



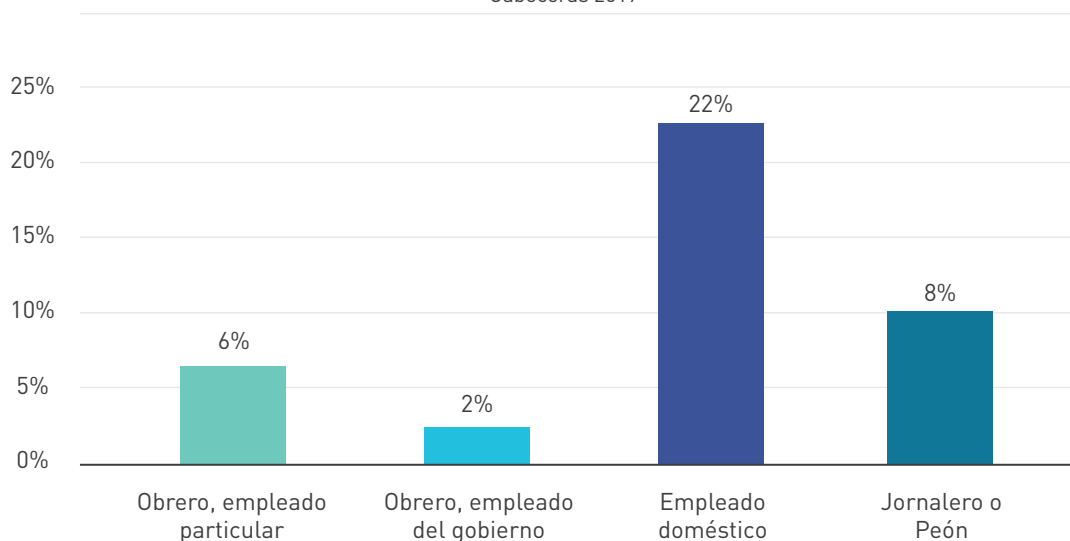
Fuente: cálculos propios con base en Dane, GEIH 2019.



Se observan importantes diferencias de acuerdo con la posición ocupacional, siendo ostensiblemente mayor la proporción para las empleadas/os domésticos (22,4% de ellos/as trabaja normalmente menos de 30 horas) (Gráfico 3).

GRÁFICO 3

Asalariados/as que trabajan normalmente menos de 30 horas a la semana según posición ocupacional. Colombia
Cabeceras 2019



Fuente: cálculos propios con base en Dane, GEIH 2019.

No todos los asalariados/as con jornada parcial podrían verse afectados, pues la medida solo va dirigida a aquellos/as que devengan menos de un salario mínimo mensual vigente. De los 612 mil asalariados/as que trabajan normalmente menos de 30 horas, 545 mil devengan ingresos mensuales inferiores a un salario mínimo, es decir, el 89%.

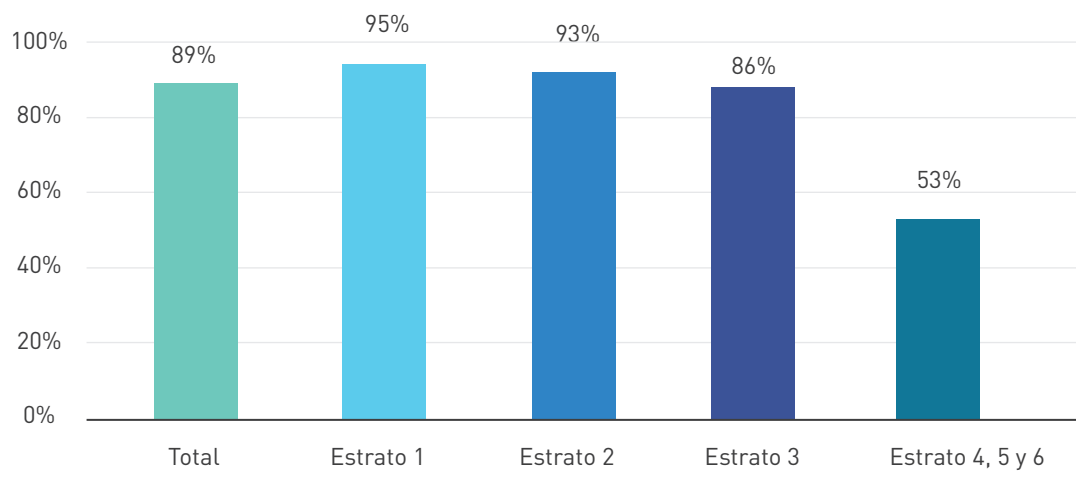
Nuevamente se observan diferencias importantes entre estratos: en el caso del estrato 1 el 95% de los asalariados/as que trabajan menos de 30 horas devengan un salario inferior al mínimo, frente al 53% de los mismos de estratos 4, 5 y 6 (Gráfico 4). Las cifras por sexo son similares aunque mayores para el caso de las mujeres (Gráfico 5). Y, de acuerdo con la posición ocupacional, se observa mayor presencia de personas que trabajan a tiempo parcial con salarios inferiores al mínimo entre los empleados/as domésticos y personas jornaleras (Gráfico 6).



GRÁFICO 4

Proporción de asalariados/as que ganan menos de un SMMLV dentro del total de asalariados/as que trabajan menos de 30 horas según estrato socioeconómico.

Colombia
Cabeceras 2019

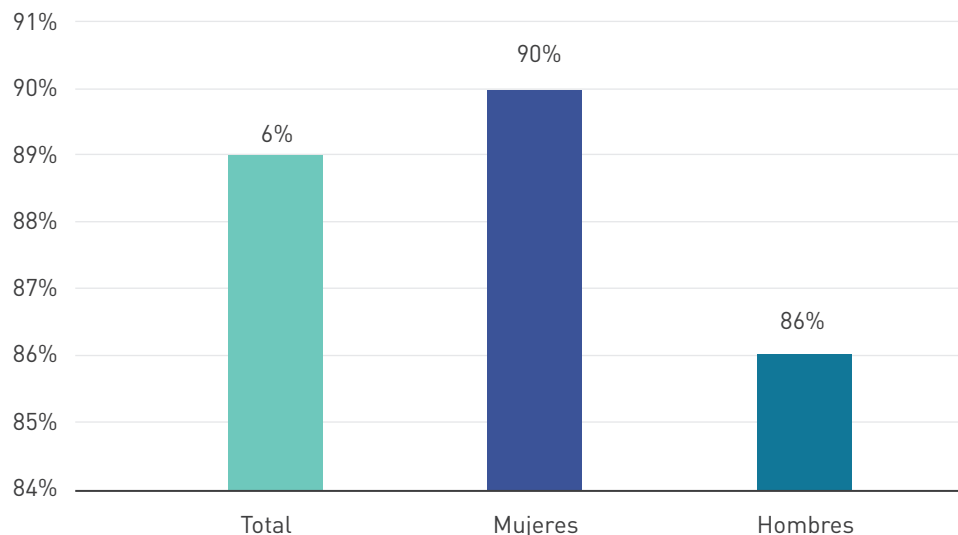


Fuente: cálculos propios con base en DANE, GEIH 2019.

GRÁFICO 5

Proporción de asalariados/as que ganan menos de un SMMLV en el total de asalariados/as que trabajan menos de 30 horas según sexo. Colombia

Cabeceras 2019



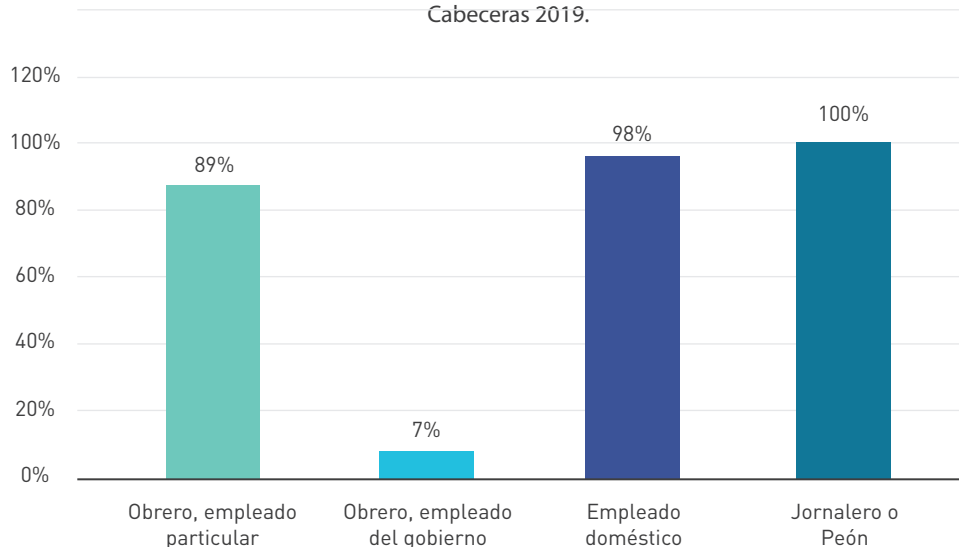
Fuente: cálculos propios con base en el Dane, GEIH 2019.



GRÁFICO 6

Proporción de asalariados/as que ganan menos de un SMMLV en el total de asalariados/as que trabajan menos de 30 horas según posición ocupacional. Colombia

Cabeceras 2019.



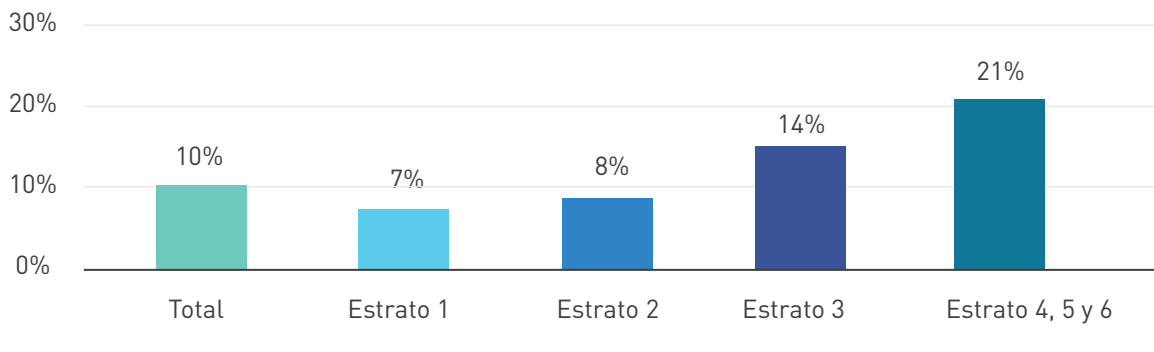
Fuente: cálculos propios con base en Dane, GEIH 2019.

Ahora, estas personas solo estarían en riesgo de ser reemplazadas si están afiliadas al sistema de salud y sistema pensional por su trabajo, condición que reduce ostensiblemente el porcentaje de trabajadores/as, pues solo el 10% de los asalariados/as que trabajan menos de 30 horas y que devenga menos de un salario mínimo mensual vigente está afiliado/a a la seguridad social por su trabajo. Esto significa que de los 545 mil trabajadores que laboran menos de 30 horas y cuyo salario es inferior al mínimo, 54 mil personas cuentan con contrataciones que cumplen los lineamientos legales de contratación, esto es, la afiliación al sistema de seguridad social, y estarían en riesgo de ser reemplazadas con la entrada en vigor de la nueva medida. La proporción es mayor en los grupos caracterizados por mejores condiciones laborales como las personas de los estratos altos y los empleados/as del Gobierno (Gráficos 7 y 9). Por sexo, otra vez, la proporción es mayor para las mujeres (Gráfico 8).



GRÁFICO 7

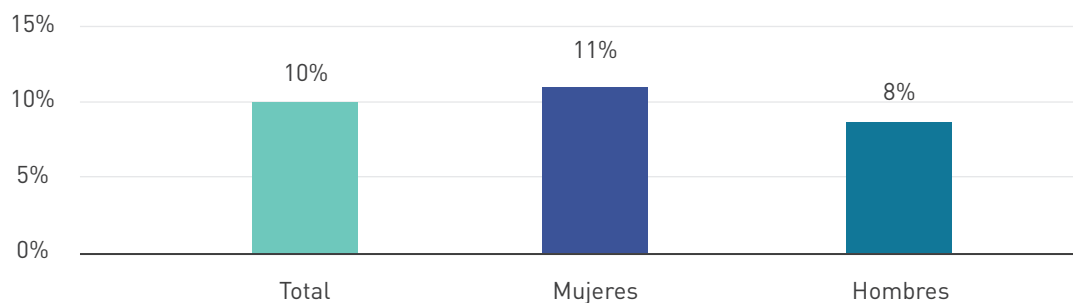
Proporción de asalariados/as que están afiliados/ a salud y pensiones por su trabajo en el total de asalariados/as que trabajan menos de 30 horas y ganan menos de un SMMLV según estrato socioeconómico Colombia Cabeceras 2019.



Fuente: cálculos propios con base en DANE, GEIH 2019.

GRÁFICO 8

Proporción de asalariados/as que están afiliados a salud y pensiones por su trabajo en el total de asalariados/as que trabajan menos de 30 horas y ganan menos de un SMMLV según sexo. Colombia Cabeceras 2019.



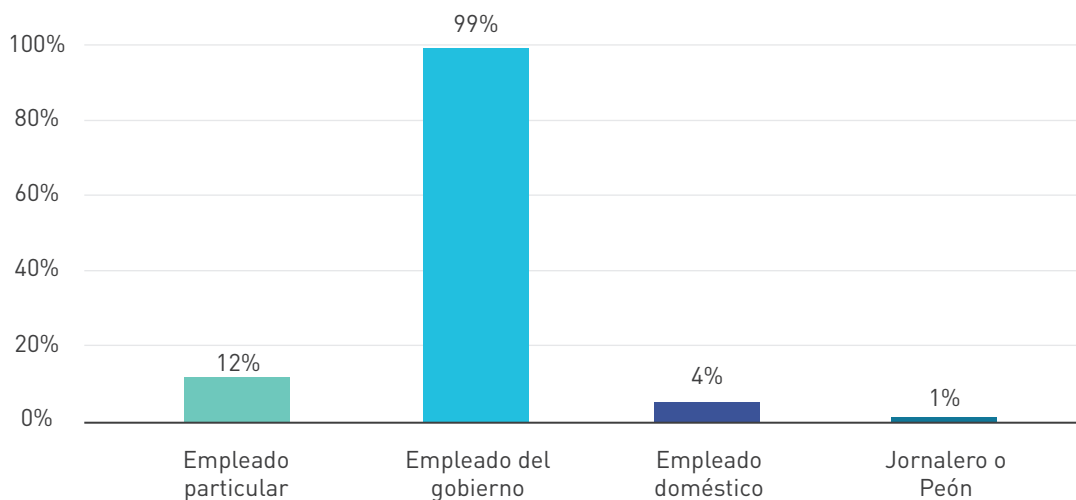
Fuente: cálculos propios con base en el Dane, GEIH 2019.



GRÁFICO 9

Proporción de asalariados/as que están afiliados/as a salud y pensiones por su trabajo en el total de asalariados/as que trabajan menos de 30 horas y ganan menos de un SMMLV según posición ocupacional. Colombia

Cabeceras 2019.



Fuente: cálculos propios con base en Dane, GEIH 2019.

Esta es la aproximación posible a partir de las estadísticas de empleo disponibles en el país y solo está limitada a los trabajadores/as que podrían ser reemplazados por otros que gozarían de menores beneficios en términos de la protección frente a la vejez y de prestaciones económicas en caso de incapacidad, maternidad o paternidad. A lo anterior, habría que sumar los nuevos empleos que se generarían bajo estas condiciones. Dado que el incentivo en cuanto a reducción de costos es significativo, es previsible que una proporción de nuevos trabajadores/as sean contratados bajo esa modalidad que afecta las condiciones laborales descritas previamente.

- Impacto para las finanzas públicas

Finalmente, tal y como se documentó en la sección 2, la disposición incorporada en el Plan de Desarrollo presionará los programas sociales públicos y trasladará al Estado costos laborales antes asumidos por las empresas. Específicamente, nos referimos al costo por el aseguramiento al sistema de salud de los trabajadores/as que pasaría ser cubierto por el Estado. Al mismo tiempo, se podría evidenciar más presión al sistema de BEPS que, como se sabe, contiene un subsidio por parte del Estado.



4

RECOMENDACIONES

Los riesgos de aumentar la precariedad laboral en Colombia, a partir de contratos de cero horas y/o de flexibilizar las condiciones de contratación de los empleados/as a tiempo parcial, señalan la necesidad de contar con mejores análisis para cualificar la discusión pública, así como de fortalecer el diálogo tripartito para construir propuestas que permitan reducir los desequilibrios del mercado laboral, sin el sacrificio de la garantía del derecho a un trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

Para tomar mejores decisiones de política son necesarios estudios sobre los posibles efectos para los trabajadores/as, las empresas y el sector público, lo cual deberá incluir el análisis de las experiencias de otros países, identificando lo que ha funcionado, las lecciones aprendidas y las modificaciones y ajustes que se han efectuado.

Dado el carácter determinante del empleo en la calidad de vida, es imprescindible que los estudios incluyan la medición de impactos sobre los niveles de pobreza y desigualdad, así como sobre sectores específicos de la población trabajadora, en especial respecto a aquellos/as que ya enfrentan inseguridad, inestabilidad u otras modalidades de precariedad laboral.

En particular, sobre los impactos en las finanzas públicas derivadas por el traslado de costos antes asumidos por las empresas y los trabajadores/as al Estado, se recomienda que toda propuesta o proyecto de ley incluya la estimación de los costos fiscales y la identificación de las fuentes de financiación o de las partidas del presupuesto que serán afectadas para cubrir estos nuevos rubros de gasto público y, consecuentemente, analizar la

incidencia tributaria de los movimientos presupuestales. Es decir, estimar quienes serían finalmente los agentes que paguen estos costos o los sectores que se verían afectados.

Una parte de los resultados de los estudios deben enfocarse en la identificación de vacíos de las estadísticas y los registros administrativos asociados al mercado laboral. Además, se deben proponer ajustes que permitan mejores líneas de base y se debe realizar un seguimiento a las medidas de política pública que sean implementadas.

La información derivada de los estudios debe dar lugar a un amplio debate (más allá de los tres actores claves en la concertación de política laboral) con diferentes interlocutores/as y sectores



para visibilizar iniciativas y preocupaciones desde la perspectiva de los legisladores/as, la academia, los organismos de control, los órganos de regulación, los organismos de cooperación internacional y las entidades relacionadas con el sector trabajo y seguridad social en el ámbito local y nacional, que puedan ayudar a identificar las ventajas, limitaciones, debilidades y fortalezas de las propuestas gubernamentales.

Ahora bien, es indispensable el fortalecimiento del diálogo tripartito (Estado – empresarios – trabajadores/as). Ese espacio debe dar lugar a una examinación de todo el espectro de opciones de política, a la luz de las experiencias internacionales y las necesidades y urgencias nacionales. En algunos países, por ejemplo, se ha documentado que ha tenido mejores efectos tratar de flexibilizar algunas rigideces del mercado laboral mediante negociaciones colectivas entre empleados/as y empleadores, pues estas pueden adaptarse mejor a las condiciones específicas del funcionamiento del mercado laboral en cada sector y lograr condiciones que satisfagan tanto a personas empleadas como a empleadores.

En otros casos se ha encontrado que los contratos de cero horas pueden ser útiles y producir resultados óptimos cuando se limitan a ciertos sectores, en ciertas condiciones o cuando se establecen limitaciones de duración o como un paso previo para mejores formas de contratación. Tal es el caso en Irlanda. Allí, en los sectores de salud y educación secundaria los acuerdos colectivos establecen que solo pueden usarse trabajos cero horas para cubrir puestos temporalmente vacantes. En ese país el Congreso de Sindicatos de Comercio de Irlanda (ICTU por sus siglas en inglés) no busca una prohibición completa de los contratos por hora, sino que los trabajos

cero horas tengan buenas condiciones y la posibilidad de evolucionar en formas de trabajo más estables cuando es posible. Allí mismo funcionó el Sistema de Asociación Social Nacional (*Social Partnership*) entre sindicatos, empleadores y el Gobierno entre 1987 y 2008, el cual se asocia con resultados beneficiosos para todos/as los interlocutores/as sociales en términos de salarios reales, ganancias, disminución del desempleo y un aumento sustancial del empleo (Murphy, y otros, 2019).

La mayoría de estas propuestas tiene como condición la existencia de un marco regulatorio robusto y una institucionalidad suficiente para poder regular y vigilar que se cumplan las condiciones y los requisitos para la vinculación bajo las nuevas modalidades, evitando la precarización del empleo y/o el retroceso en la garantía al trabajo en condiciones dignas.





5

BIBLIOGRAFIA

Abi, A., Zoe, A., & Prassl, J. (2019). Legitimizing Precarity: Zero Hours Contracts in the United Kingdom. En M. O'Sullivan, J. Lavelle, J. McMahon, L. Ryan, C. Murphy, T. Turner, & P. Gunnigle (Edits.), *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries. Work, Organization, and Employment*. Springer, Singapore. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-13-6613-0_3

Adams, A., & Prassl, J. (2018). Zero-Hours Work in the United Kingdom. *Conditions of work and employment series ; no. 101. International Labour Office (OIT)*.

Autor, D., & Houseman, S. (2010). Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from 'Work First'. *American Economic Journal: Applied Economics* 2, 96-128.

Berg, P., Appelbaum, E., Bailey, T., & Kalleberg, A. (2004). Contesting time: International comparisons of employee control of working time. (S. Publications, Ed.) *ILR Review*(3), 331-349. Obtenido de https://scholar.google.com/citations?user=a1wi_IQAAAAJ&hl=es#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Des%26user%3Da1wi_IQAAAAJ%26citation_for_view%3Da1wi_IQAAAAJ%3A2osOgNQ5qMEC%26tzom%3D-120



Walsh, F. (2015). Union membership in Ireland since 2003. *Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland Vol. XLIV*, 86-100.

D'Art, D., & Turner, T. (2006). Union organising, union recognition and employer opposition: Case studies of the Irish experience. *Irish Journal of Management*(26(2)), 165-183.

Eurofond. (2016). *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/is/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/working-time-developments-in-the-21st-century-work-duration-and-its-regulation-in-the-eu>

Eurofond. (2017). *Working time patterns for sustainable work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

Hall, P., & Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.

Lambert, S. (2002). *Making a difference for hourly employees*. University of Chicago.

López Bóo, F., Madrigal, L., & Pagés, C. (2010). Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country. *The Journal of Development Studies*, 1543-1571. doi: 10.1080/00220388.2010.492864

Murphy, C., Lavelle, J., Turner, T., Ryan, L., McMahon, J., O'Sullivan, M., . . . Gunnigle, P. (2019). Zero Hours Work in Ireland. En M. O'Sullivan , J. Lavelle, J. McMahon, L. Ryan, C. Murphy, T. Turner, & P. Gunnigle (Edits.), *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries. Work, Organization, and Employment*. Springer, Singapore. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-13-6613-0_2

OECD. (09 de 02 de 2016). Recuperado el 18 de 07 de 2020, de New data show importance of quality as well as quantity of jobs and how both evolved during crisis: <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/the-crisis-has-had-a-lasting-impact-on-job-quality-new-oecd-figures-show.htm>



O'Sullivan, M. (2019). Introduction to Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries. En M. O'Sullivan, J. Lavelle, J. McMahon, L. Ryan, C. Murphy, T. Turner, & P. Gunnigle (Edits.), *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries. Work, Organization, and Employment* (págs. 1-20). Springer, Singapore. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-13-6613-0_1

O'Sullivan, M., Lavelle, J., McMahon, J., Ryan, L., Murphy, C., Turner, T., & Gunnigle, P. (Edits.). (2019). *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries. Work, Organization, and Employment*. Springer, Singapore.

Parliament of the United Kingdom. (1996). *Employment Rights Act*.

Ryan, L., MacMahon, J., O'Sullivan, M., Turner, T., Lavelle, J., Murphy, C., . . . Gunnigle, P. (2019). The Same but Different: Regulating Zero Hours Work in Two Liberal Market Economies. *Irish Journal of Management* 38(1), 3-15.



Cuso International es una organización de desarrollo que trabaja para reducir la pobreza y la desigualdad a través de los esfuerzos de voluntarias y voluntarios altamente calificados, asociaciones de colaboración y la generosidad de sus donantes. Trabajamos en más de 20 países de África, Asia, América Latina y el Caribe.

En Colombia nuestro principal objetivo es impulsar la inclusión social a través del desarrollo económico sostenible de las comunidades en situación de pobreza y vulnerabilidad, la equidad de género y la promoción de empleos dignos. Mediante el proyecto **Empleos para construir futuro**, apoyado por el Gobierno de Canadá, hemos contribuido a que más mujeres, personas jóvenes y víctimas del conflicto armado puedan acceder a empleos formales.

Actualmente, el proyecto también desarrolla una serie de investigaciones sobre el mercado laboral colombiano. La publicación “La contratación por horas en Colombia: análisis de las modificaciones y propuestas legislativas recientes a partir de un estudio comparativo con siete países que han implementado la modalidad de contratos de cero horas” es la sexta publicación de esta serie.

© 2020 Cuso International
Calle 70A No. 12-08
Bogotá, Colombia
Tel. +57 1 3224018

Esta publicación es posible gracias al apoyo del Gobierno de Canadá. Los contenidos de esta publicación no necesariamente reflejan la posición del Gobierno de Canadá.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial, dentro y fuera del territorio de Colombia, del material escrito y/o gráfico sin autorización expresa de los autores.

www.empleosparaconstruirfuturo.org

 @Empleosparaconstruirfuturo

www.cusointernational.org

 @Empleosfuturo

Empleos
para construir futuro

Cuso
International

Canada 