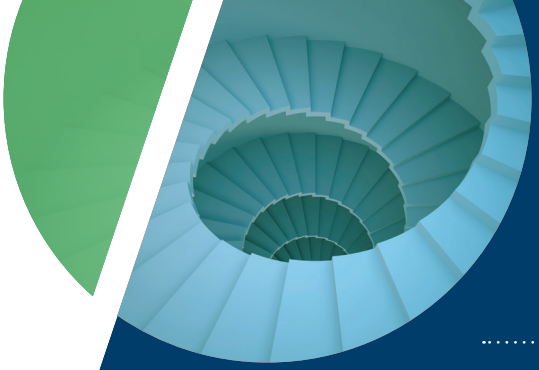


Noviembre de 2021

viewpoint

¿Ha logrado la pandemia de COVID que los trabajadores estén más dispuestos a aceptar modalidades de trabajo no tradicionales?

Nuestra nueva investigación así lo sugiere, aunque un 79% dice que existen algunas carencias en los beneficios y protecciones que necesitan.

Ya son varios años en los que se ha debatido mucho sobre las diferentes modalidades de trabajo y el futuro del lugar de trabajo. La pandemia de COVID y sus consecuencias no han hecho más que darle un sentido de urgencia a esta conversación, en gran parte debido al cambio brusco e inesperado de empezar a trabajar desde casa y a la flexibilidad que viene con ello.

Además, junto a muchos que ahora exigen esa misma flexibilidad a la que se acostumbraron en los últimos meses, también otros muchos trabajadores se están alejando del "empleo" tradicional y están buscando algo diferente.

Desde luego, este es un asunto de vital importancia para las multinacionales y potencialmente un desafío. Si, como lo sugiere nuestra encuesta, las personas están ahora más inclinadas a aceptar formas de trabajo no tradicionales, ¿de qué manera, entonces, las empresas atienden a esas exigencias en términos de beneficios y protecciones para empleados? ¿Podrán ofrecer los beneficios que los trabajadores no tradicionales desean y necesitan? Y si así no fuera, ¿necesitarán empezar a prepararse para hacerlo?

Cuando se piensa en el trabajo no tradicional, lo primero que se viene a la mente podría ser la llamada economía informal por contrato, por proyecto o por demanda (*gig economy*, en inglés). Sin embargo, el trabajo por *gig* o "freelance" conocido comúnmente —donde los trabajadores por cada 'proyecto' que completan reciben un pago en vez de ganar un salario normal estándar[1]— es apenas una pequeña parte del panorama laboral no tradicional.

El trabajo no tradicional también incluye a los independientes o autónomos y a los contratistas —en efecto, cualquier persona que no tiene un contrato de trabajo tradicional de tiempo completo. Trabajadores como ellos abundan.

Son parte importante y altamente calificada de una fuerza laboral multinacional. Son jefes de proyecto, diseñadores de páginas web, trabajadores del sector salud, contadores y abogados, para citar sólo algunos ejemplos. En realidad, pueden ocupar casi cualquier trabajo en una empresa multinacional y el número de estos trabajadores sólo parece ir en una dirección: ¡hacia arriba!

Sin embargo, uno de los problemas a los que se enfrentan estos trabajadores es la carencia de protección laboral. A menudo, aquellos que están fuera de un empleo tradicional no reciben muchas, o ninguna, de las prestaciones laborales, —es decir, seguro de vida, médico, por accidente y discapacidad, y pensiones— dejándolos sin la protección crítica que necesitan en tiempos difíciles.

Puesto que cada vez los trabajadores exigen más flexibilidad, en esta edición de *viewpoint*, queríamos ver de cerca el mundo del trabajo no tradicional, los beneficios y otros asuntos. Para averiguar qué piensan los trabajadores, también realizamos una nueva investigación de carácter global... aunque este tema lo tocaremos más adelante.

El trabajo no tradicional también incluye a los independientes o autónomos y a los contratistas — en efecto, cualquier persona que no tiene un contrato de trabajo tradicional de tiempo completo.

● **MetLife** and **AXA** in partnership

MAXIS GLOBAL BENEFITS NETWORK

Definamos qué son trabajadores no tradicionales

La Oficina de Estadística del Trabajo (BLS) de los Estados Unidos define el trabajo no tradicional de varias maneras. Su definición incluye:

- trabajadores autónomos no incorporados, como abogados, agricultores y carpinteros, y trabajadores autónomos incorporados que a menudo emplean a otras personas
- trabajadores contingentes, definidos como aquellos que no esperan que su trabajo dure más de un año
- personas con acuerdos laborales alternativos, como contratistas independientes, trabajadores de guardia o de turno y aquellos empleados mediante empresas contratistas o agencias de empleos temporales
- personas conectadas a clientes a través de un sitio web o una aplicación –modalidad a veces conocida como la economía de plataformas. Este es el caso de conductores que se conectan a los pasajeros a través de plataformas como Uber, o servicios de reparación y de limpieza por medio de *TaskRabbit*, así como aquellos que trabajan en línea para el mercado de trabajo de *Amazon Mechanical Turk* o para la plataforma *Upwork*.[2]

Desde nuestro punto de vista, cualquier persona que labora fuera de un empleo permanente y regularmente remunerado es un trabajador no tradicional.

Así pues, ya sabiendo que el trabajo no tradicional se refiere a mucho más que a los trabajos por encargo como los conductores de Uber, se puede ver cómo estos trabajos se convierten en una parte importante de la fuerza laboral de una organización multinacional. Veamos, por ejemplo, el caso de Google. Este gigante de la tecnología tiene más trabajadores independientes que empleados permanentes. Pero no es solamente Google. Los departamentos de personal esperan que el trabajo realizado por trabajadores independientes llegará probablemente a duplicarse en la próxima década.[3]

Atención a la disparidad... los trabajadores no tradicionales necesitan más protección

Como ya lo dijimos, este grupo de trabajadores está creciendo y las formas flexibles de trabajo se están haciendo más populares. Por consiguiente, crecen también los retos en cuanto a los beneficios a los empleados.

Helga Viegas, directora de Innovación Digital de MAXIS GBN, señaló que "las multinacionales dependen cada vez más de los trabajadores no tradicionales —contratistas, independientes, trabajadores de plataformas, nómadas globales— junto con aquellos trabajadores que tienen un contrato permanente tradicional. Es sabido que muchos trabajadores no tradicionales no tienen una cobertura adecuada de seguro, ni posibilidad de pensión, además de otras carencias. Sin los beneficios convencionales que ofrece una empresa, estos trabajadores se enfrentan a una enorme carencia de protección, algo que la pandemia ha puesto realmente en evidencia. Muchas empresas quieren hacer más para proteger a todos sus trabajadores, pero es algo que no siempre es fácil."

> "Sin los beneficios convencionales que ofrece una empresa, estos trabajadores se enfrentan a una enorme carencia de protección, algo que la pandemia ha puesto realmente en evidencia."

Desde luego, dado que este es un asunto que nos interesa a nosotros y a nuestros clientes multinacionales globales, llevamos a cabo algunas encuestas a nivel global para saber más acerca de las opiniones de los trabajadores sobre el trabajo no tradicional y los beneficios para empleados. Entrevistamos a más de 1,200 trabajadores en ocho países para averiguar qué piensan.

Más de tres cuartas partes (79%) de quienes actualmente tienen trabajos no tradicionales o de medio tiempo dicen que sus beneficios no son suficientes. Esta cifra llega al 86% para las edades comprendidas entre los 18 y los 29 años y al 83% para las mujeres que respondieron. Las deficiencias que más se señalan en los beneficios son el seguro médico privado (23%) y las pensiones (27%), y más de la mitad de los encuestados consideran insuficientes estos beneficios.[4]

Este hallazgo tampoco es sorprendente. En el Reino Unido se estima que sólo el 16% de los trabajadores por cuenta propia tienen actualmente pensiones, una cifra que en 1998 era del 48%. Las personas con empleo tradicional en el Reino Unido tienen cuatro veces más probabilidades de tener ahorros de jubilación que los trabajadores por cuenta propia.[5] Por supuesto, tampoco hay seguridad en torno a las facturas médicas, no existe contingencia para ausencias prolongadas, agreguémosle a eso la discapacidad, y muchos factores más.

Ahora ya muchas empresas se han dado cuenta de que la deficiencia en materia de protección es un problema que hay que abordar. Un ejemplo de ello es *Deliveroo*. Esta plataforma de entregas a domicilio de restaurantes ha comenzado a ofrecer algún seguro de protección a los conductores mientras que otras empresas de economía informal están tratando de resolver este asunto al enfrentarse a la presión de los contratistas temporales que quieren alguna forma de derechos laborales.[6]

Helga Viegas añadió que "las multinacionales y sus consultores de Beneficios para Empleados (BE), sobre todo a partir de la pandemia, han empezado a asesorarse con nosotros sobre cómo pueden preparar y ofrecer paquetes de beneficios para estos grupos y todos sus trabajadores ya sean técnicamente empleados o no.

"Estamos examinando cómo podemos ayudarles a ofrecer beneficios flexibles a estos grupos en todo el mundo, seleccionando cuidadosamente una serie de productos y servicios adecuados y la correspondiente tecnología para hacerlos efectivos".

Los trabajadores no tradicionales son valiosos para las multinacionales y, con la guerra actual por el talento cada vez más mayor, el hecho de proporcionar beneficios a los trabajadores no tradicionales podría ser una buena manera de atraer al empleado adecuado con las calificaciones necesarias. ¿Qué papel pueden, entonces, desempeñar las empresas en la prestación de beneficios y qué beneficios serían más valiosos?

> 79% de quienes actualmente tienen trabajos no tradicionales o de medio tiempo dicen que sus beneficios no son suficientes.

Los trabajadores no tradicionales frente a los beneficios sociales

Algunos podrían pensar que los trabajadores no tradicionales no quieren prestaciones debido a complicados arreglos fiscales o porque tienen su propia cobertura de seguros y planes de pensiones. Nuestra investigación, sin embargo, muestra que este no es el caso.

Casi la mitad (47%) de los encuestados dijo que muy probablemente considerarían un trabajo no tradicional si incluyera beneficios. Para el 35% no haría ninguna diferencia y sólo el 19% dice que sería poco probable que consideraran un trabajo no tradicional.[4]

> 47% de los encuestados dijo que muy probablemente considerarían un trabajo no tradicional si incluyera beneficios.

Por supuesto, no tienen que ser necesariamente las empresas las que proporcionen beneficios, pues ya los gobiernos de todo el mundo desempeñan un papel en esto y podrían ampliar la protección a estos trabajadores. Sin embargo, los datos de la Organización Internacional del Trabajo muestran que cuando los gobiernos proporcionan protección social a los trabajadores no tradicionales es a un nivel inferior al que reciben los empleados tradicionales, además de estar rezagada en la mayoría de los países con respecto a los que están empleados.[7]

La pregunta es, entonces, ¿quién debería financiar beneficios para estos trabajadores? Nuestra investigación revela que la gente cree que ésta es una responsabilidad del empleador. El 43% de los encuestados (un grupo mixto de empleados de tiempo completo y trabajadores no tradicionales) creen que las empresas deben ser responsables de pagar las prestaciones, en comparación con el 24% que creen que es el papel de los gobiernos y sólo el 14% que creen que depende del empleado.[4]

Los empleados de las multinacionales están de acuerdo, pues el 44% cree que les corresponde a las empresas el papel de financiar los beneficios para los trabajadores no tradicionales. Las opiniones fueron prácticamente las mismas en todos los países, excepto en Indonesia, donde el 25% de los encuestados piensa que los empresarios deben proporcionar beneficios en comparación con el 36% que creen que debe ser responsabilidad del gobierno.[4]

¿En qué beneficios deberían centrarse las empresas?

Por supuesto, si su empresa va a empezar a ofrecer beneficios, debe asegurarse de ofrecer los que sean más valorados por estos trabajadores. Nuestra investigación encontró algunos temas comunes en los ocho mercados. Por ejemplo, hay una fuerte demanda de parte de los empleados por seguro médico privado y pensiones.

A nivel mundial, el 40% eligió las pensiones como el beneficio más valioso, seguido de cerca por el seguro médico privado, que fue elegido por el 36%. Sin embargo, parece que existe una verdadera demanda de paquetes de prestaciones integrales —similares a los que reciben los empleados permanentes— pues los encuestados votaron por una serie de otros beneficios como sus opciones preferidas. El 29% votó a favor del seguro de vida, el 28% a favor del bienestar financiero, mientras que el 22% de los encuestados mencionó la discapacidad, el seguro de accidentes y los programas de salud y bienestar.

> parece que existe una verdadera demanda de paquetes de prestaciones integrales —similares a los que reciben los empleados permanentes...

Nuestros datos, una vez más, muestran que un enfoque único no se ajusta a todos en la esfera de los beneficios para empleados. Las opiniones de los encuestados difirieron según la edad, la antigüedad y, por supuesto, la ubicación. Por ejemplo, en el Reino Unido, los encuestados dijeron en su mayoría que valoraban las pensiones sobre otros beneficios, probablemente debido a la disponibilidad del Servicio Nacional de Salud (NHS). Entretanto, en países sin un servicio de salud estatal, como Estados Unidos, el seguro médico privado es más popular.

Los beneficios más valorados por país[4]

Reino Unido	España	Francia	EAU	EE. UU.	Sudáfrica	México	Indonesia
78% Pensiones	40% Pensiones	42% Bienestar financiero	42% Seguro médico privado	58% Seguro médico privado	52% Pensiones	43% Pensiones	40% Seguro de vida
25% Seguro de vida	34% Bienestar financiero	27% Seguro de discapacidad o accidente	29% Pensiones	29% Pensiones	51% Seguro médico privado	39% Seguro de vida	36% Seguro de discapacidad o accidente
25% Seguro médico privado							

COVID-19 y el trabajo no tradicional

Durante los confinamientos, los trabajadores no tradicionales a menudo se vieron gravemente afectados, ya que no tenían acceso a pagos por enfermedad y no tenían derecho a programas como pagos por despidos temporales en el Reino Unido, que garantizaban el 80% de su salario promedio a los empleados. La investigación de *The Pew Charitable Trusts* encontró que a más del 40% de los trabajadores no tradicionales les cortaron las horas o perdieron sus trabajos debido a COVID-19 en los Estados Unidos, y alrededor del 10% retiró dinero de sus fondos de pensiones o cuentas de jubilación individuales (IRA) a fin de mejorar sus finanzas.[8]

Datos del Reino Unido revelaron que los trabajadores no tradicionales eran un "grupo particularmente vulnerable" y, entre abril y agosto de 2020, las horas y los ingresos se mantuvieron significativamente inferiores a los del año anterior a pesar de la reapertura gradual de la economía del Reino Unido. Como resultado de esto, una quinta parte de los trabajadores dijo que abandonaría su trabajo no tradicional.[9]

Sin embargo, nuestra investigación encontró que el deseo de tener un trabajo no tradicional es grande y la gente no parece haber sido disuadida por la pandemia. Un 35% de nuestros encuestados dijo que es más probable que tomen parte en trabajos no tradicionales como resultado de la pandemia, con un 18% aún mucho más inclinados a esta opción. Sólo un 19% estuvieron menos inclinados a considerarlo, y apenas un 12% aún mucho menos inclinados a hacerlo.[4]

La cifra apenas cambia entre los que actualmente trabajan a tiempo completo —para un 34% es más probable que consideren un trabajo no tradicional después de la pandemia. Aunque este porcentaje asciende al 37% si sólo consideramos a los que trabajan para multinacionales.[4]

Un 35% de nuestros encuestados dijo que es más probable que tomen parte en trabajos no tradicionales como resultado de la pandemia, con un 18% aún mucho más inclinados a esta opción.

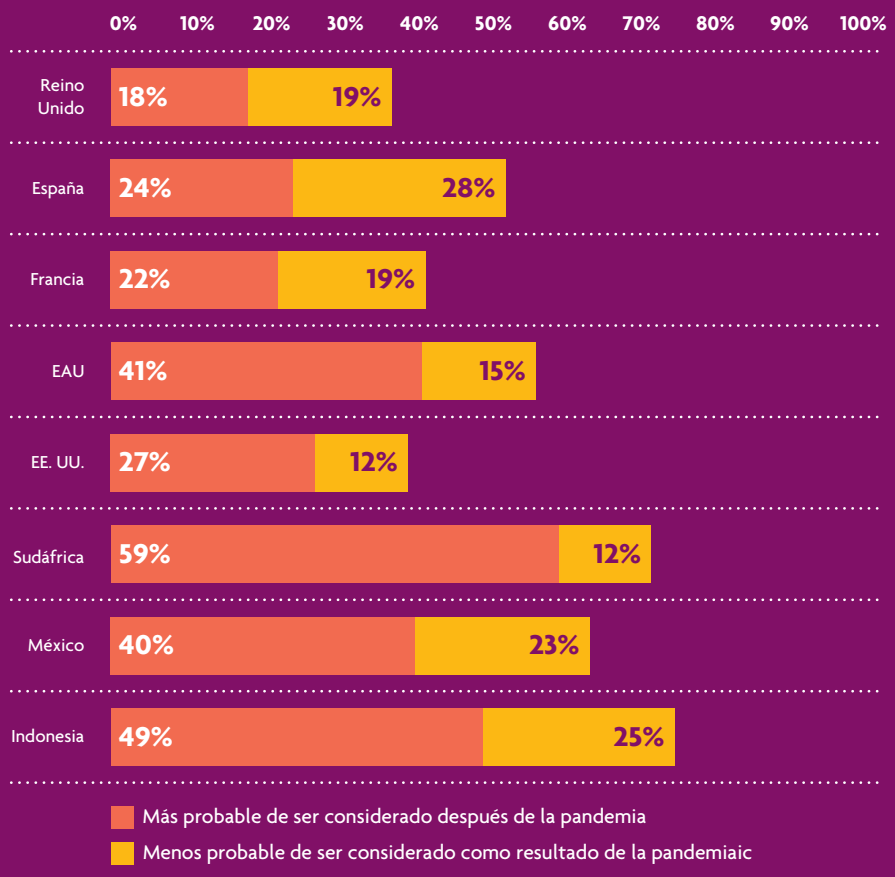
Si bien esto pareciera ser sorprendente, en un principio —empleados que dejan la garantía de un puesto a tiempo completo con beneficios por un trabajo no tradicional— podría haber algunos motivos por los que hay quienes están deseosos de aceptar un trabajo no tradicional.

Algunos trabajadores hasta aceptaron trabajos no tradicionales durante los confinamientos para complementar sus ingresos. Otros pueden simplemente haber disfrutado de la mayor flexibilidad que proporciona el trabajo desde casa y, por tanto, están recurriendo al trabajo no tradicional para mantener esta flexibilidad de aquí en adelante.

Sea cual sea la razón ital parece que ni siquiera una crisis mundial de salud puede frenar el crecimiento de la economía del trabajo no tradicional!

...ital parece que ni siquiera una crisis mundial de salud puede frenar el crecimiento de la economía del trabajo no tradicional!

Trabajo no tradicional después de la pandemia — opiniones en todo el mundo[4]



¿Qué significa esto para los empresarios multinacionales?

Si bien estos nuevos datos dan para una interesante lectura y es fascinante saber de puntos de vista en todo el mundo, lo que realmente hay que saber es lo que esto significa para un empresario multinacional. Y esto es lo que nosotros pensamos...

- El mundo del trabajo no tradicional está creciendo y la gente sigue dispuesta (y más que dispuesta) a acogerlo, incluso después de una pandemia que ha traído consigo incógnitas y menos seguridad laboral.
- Estos trabajadores, ya sean cualificados o no, constituyen una parte vital de la mayoría de la fuerza laboral de las empresas multinacionales.
- Cada vez es mayor la carencia de protección que deja vulnerables a los trabajadores no tradicionales
- La provisión de beneficios a estos trabajadores puede ayudar a atraer al mejor talento y a mantenerlos felices, sanos y motivados en sus funciones
- Los beneficios más solicitados en todo el mundo son el seguro médico privado y las pensiones, aunque las empresas deben tener en cuenta los puntos de vista regionales y nacionales acerca de los beneficios más valiosos.

La gente está eligiendo trabajos no tradicionales porque se adaptan a sus estilos de vida, aunque esto crea un desafío para las empresas. Si quieren contratar y retener a estos trabajadores, van a necesitar como apoyo una excelente y bien diseñada propuesta de beneficios para empleados.

Las multinacionales y los expertos en beneficios para empleados están reconociendo esto y están empezando a reaccionar. Sin embargo, para ofrecer beneficios valiosos a todos los trabajadores y hacer que esto sea una realidad, corresponderá a todos los agentes en la industria asumir su papel –es decir, empleadores, intermediarios, consultores, aseguradoras y redes de beneficios para empleados. Además, es vital que se adapten las soluciones digitales innovadoras que harán esto posible.

Sea cual sea el resultado final de estos programas, podríamos asegurar que existe una demanda real de beneficios para los trabajadores no tradicionales y es ahora cuando se debe empezar a tomar medidas.

Cómo hicimos la investigación[4]

La encuesta se llevó a cabo en línea con trabajadores del Reino Unido, España, Francia, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Sudáfrica, México e Indonesia.

Se preguntó a los encuestados sobre el tipo de organización para la que trabajaban, es decir, multinacionales globales, grandes empresas regionales, grandes empresas de mercado único o mercado común, empresas medianas de mercado único y pequeños negocios de mercado único.

La muestra incluyó el 66% de los empleados de tiempo completo, el 12% de los empleados de medio tiempo y el 21% de los trabajadores no tradicionales.

La investigación se llevó a cabo entre el 18 de octubre y el 25 de octubre de 2021.

1 Bill Wilson, BBC https://www.bbc.co.uk/news/business-38930048 (consultado en noviembre de 2021)
2 Patrick Coate & Laura Kersey, NCCI https://www.ncci.com/SecureDocuments/QEB/II_Insights_QEB_2019_Q2_Drilling_Down.html (consultado en noviembre de 2021)
3 Varun Omprakash, Flexiple https://flexiple.com/freelance/freelance-statistics-and-trends-2020/ (consultado en noviembre de 2021)
4 MAXIS GBN llevó a cabo investigaciones en octubre de 2021 con 1.205 trabajadores ubicados en el Reino Unido, Estados Unidos, EAU, Francia, España, Sudáfrica, México e Indonesia con igual ponderación en todas las regiones. La investigación fue realizada en línea por un tercero independiente.
5 Rowena Crawford and Heidi Karjalainen, Institute for Fiscal Studies https://ifs.org.uk/publications/15103 (consultado en noviembre de 2021)
6 Anón., Deliveroo https://riders.deliveroo.co.uk/en/support/insurance/what-is-covered-by-deliveroo-insurance (consultado en noviembre de 2021)
7 Anón., Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf (consultado en noviembre de 2021)
8 Alison Shelton, Pew Charitable Trusts https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/articles/2021/04/21/more-than-40-of-nontraditional-workers-had-hours-cut-or-lost-jobs-because-of-covid-19 (consultado en noviembre de 2021)
9 Jemma Smith, Prospects https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/self-employment/self-employment-and-covid-19 (consultado en noviembre de 2021)

Este documento ha sido elaborado por MAXIS GBN únicamente con fines informativos y no representa una asesoría. MAXIS GBN ha hecho todo lo posible para asegurarse de que la información que figura en este documento se ha obtenido de fuentes confiables, aunque no puede garantizar su exactitud o exhaustividad. La información que figura en este documento está sujeta a modificaciones en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

MAXIS Global Benefits Network ("la Red") es una red de compañías de seguros locales que son miembros de MAXIS (los "Miembros") fundada por AXA France Vie, París, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY ("MLIC"). MAXIS GBN es una compañía privada de responsabilidad limitada con un capital social de 4.650.000 euros inscrita en el registro ORIAS con el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de los afiliados de AXA y MLIC, no emite pólizas ni ofrece seguros ya que dichas actividades son realizadas por los Miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de su establecimiento en dicho país, con domicilio social en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres EC3R 8AF, número de establecimiento BR018216, y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en EE. UU. a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., con domicilio social en 200 Park Avenue, Nueva York, NY 10166, un agente de seguros con licencia de NY. MLIC es el único miembro autorizado para realizar actividades de seguros en Nueva York. Los demás miembros no están autorizados para ejercer su actividad en Nueva York y las pólizas y contratos que emitan no han sido aprobados por el Superintendente de Servicios Financieros del estado de Nueva York, y no están protegidos por el fondo de garantía ni sujetos a las leyes de dicho estado. MAR00932/1121