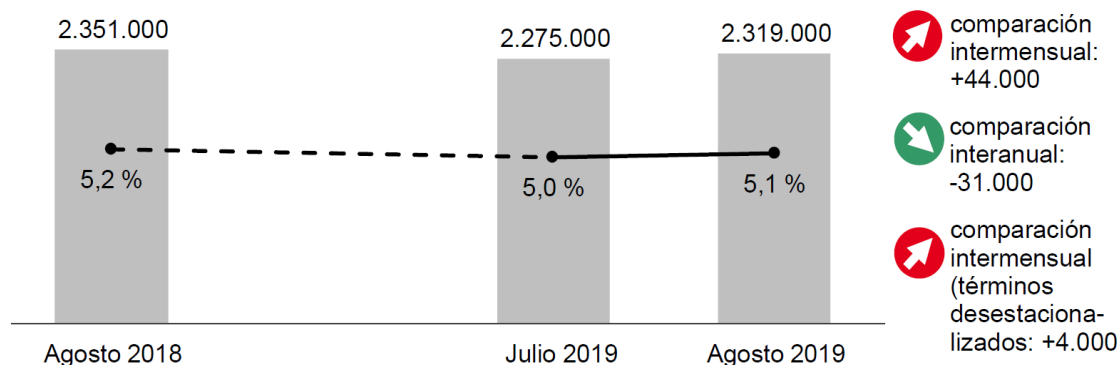


EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN AGOSTO**

La Agencia Federal de Empleo (BA, en sus siglas en alemán) publicó a inicios de septiembre cifras sobre la evolución del mercado laboral actualizadas a fecha 31/8/2019. Detlef Scheele, presidente de la BA, declaró en la conferencia de prensa mensual celebrada en Núremberg que "el debilitamiento de la coyuntura económica está dejando notar en el mercado laboral, aunque este se está mostrando robusto en general. Aumentaron el desempleo y el subempleo. También continuó creciendo el empleo, aunque está perdiendo impulso, y la demanda de mano de obra sigue cayendo".

El **paro registrado** en las agencias de empleo aumentó de julio a agosto en 44.000 personas, 4.000 en términos desestacionalizados. Este aumento se debe exclusivamente a la repercusión de la desaceleración económica en la evolución del seguro de desempleo. Con una cifra total de 2.319.000 parados, había 31.000 personas menos sin trabajo en comparación interanual. La tasa de desempleo fue del 5,1%; con ello, aumentó un 0,1 punto porcentual frente al mes anterior y descendió también un 0,1 punto porcentual en comparación interanual.

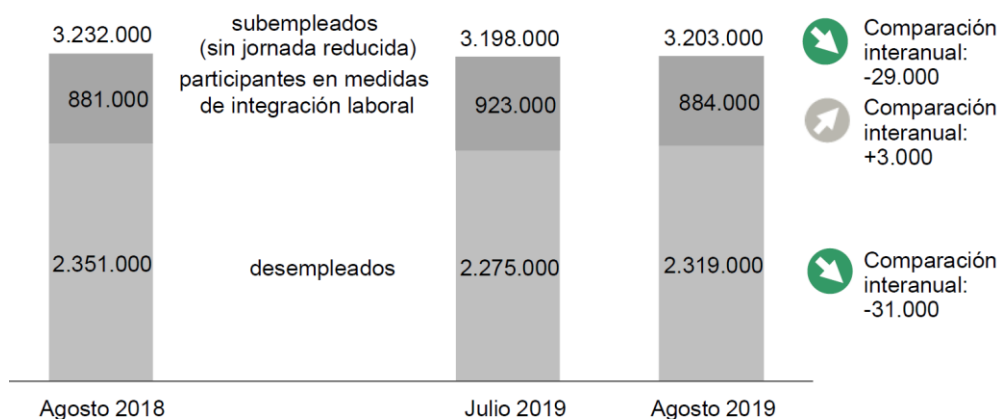
CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO – Agosto de 2019

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según los criterios de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), la tasa de paro registrado fue del 3,1% en julio.

El **subempleo**, que además de los parados incluye a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, aumentó ligeramente en 3.000 personas frente al mes anterior en términos desestacionalizados. El número total de personas subempleadas se cifró en agosto en 3.203.000, unas 29.000 menos que hace un año.

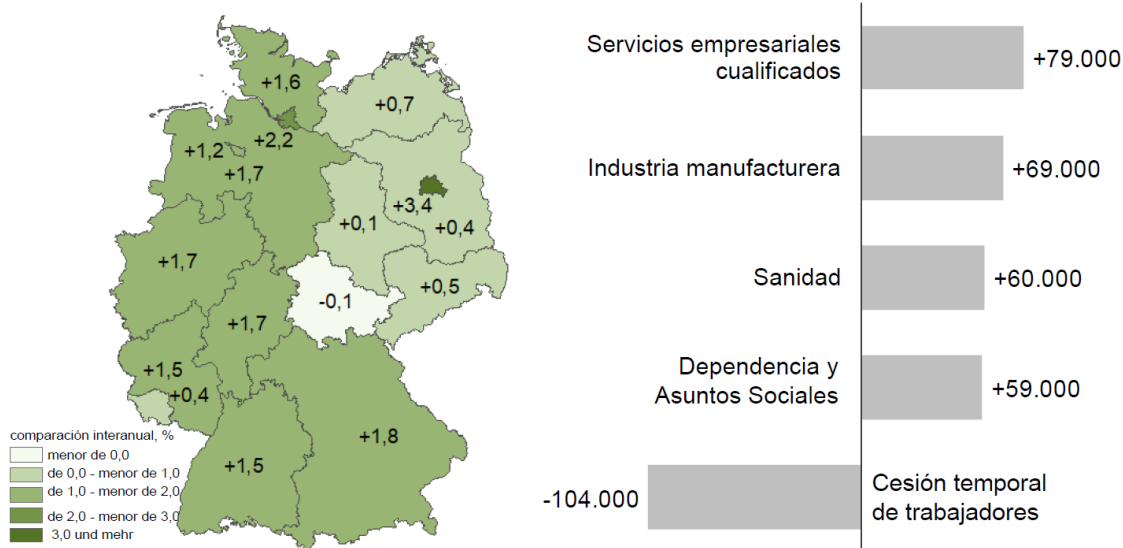
EVOLUCIÓN DEL SUBEMPLEO - Agosto 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Siguen creciendo la ocupación y la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, aunque no de forma tan intensa como lo hiciera el año anterior. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística siguiendo criterios nacionales, **la ocupación** aumentó en julio en 14.000 personas (términos desestacionalizados) frente al mes anterior y en 374.000 en comparación interanual. La cifra total de ocupados se elevó a 45,29 millones. El aumento se atribuye principalmente al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, **la afiliación** obligatoria de trabajadores a la Seguridad Social aumentó en junio en 11.000 personas (términos desestacionalizados) frente a mayo y en 515.000 en comparación interanual. En total había 33,39 millones de personas afiliadas.

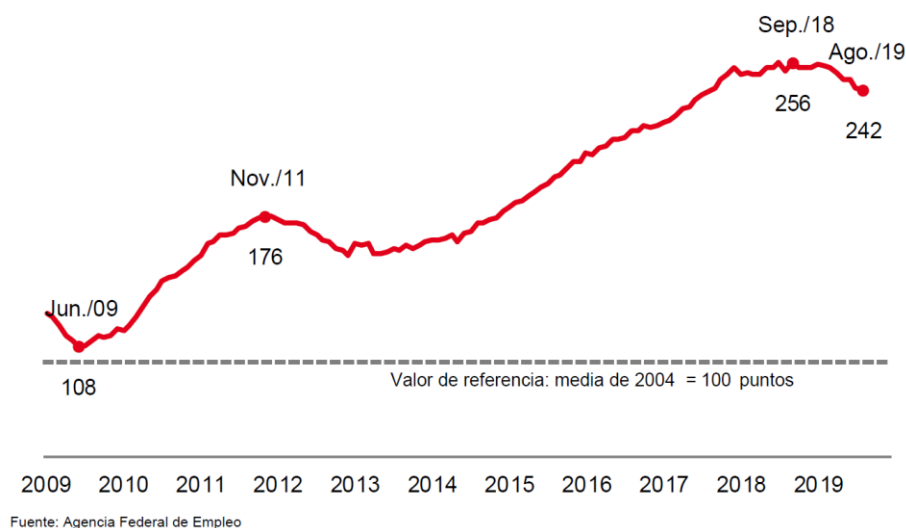
CRECIMIENTO DE LA AFILIACIÓN POR LÄNDER Y EN UNA SELECCIÓN DE SECTORES Junio de 2019



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La **demanda de mano de obra** sigue manteniéndose alta, pero se percibe un debilitamiento. En agosto se habían notificado a la BA 795.000 puestos de trabajo vacantes, 33.000 menos que hace un año y 8.000 menos en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, descendió un punto frente al mes anterior al situarse en los 242 puntos, y 10 puntos por debajo del nivel alcanzado el año anterior.

EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X (Junio de 2009 – Agosto de 2019)



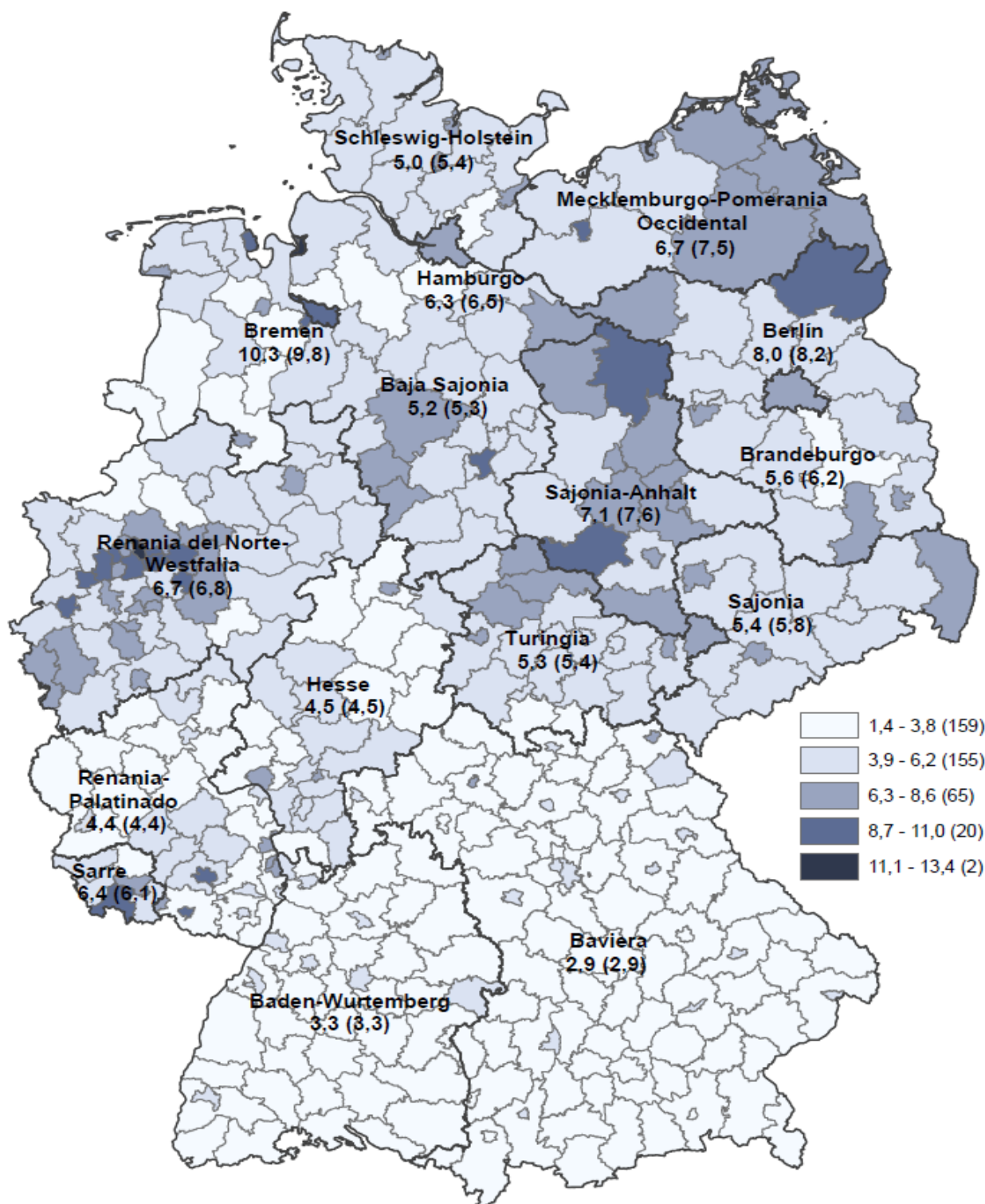
En cuanto a las **prestaciones económicas**, un total de 753.000 personas percibieron en agosto la prestación contributiva por desempleo, 50.000 más que hace un año. En lo relativo al seguro básico de las personas demandantes de empleo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se situó en 3.890.000 personas, 214.000 menos en comparación interanual. De este modo, un 7,1% de la población alemana en edad laboral se encontraba en octubre en situación de necesidad.

En cuanto al **mercado de formación**, de octubre de 2018 a agosto de 2019 se habían registrado en las agencias de empleo y jobcenter 497.000 solicitantes que buscaban un puesto de formación, 24.000 menos que el año anterior. Del total, 134.000 todavía seguían buscando en agosto un puesto de formación. Al mismo tiempo, se notificaron durante ese periodo un total de 556.000 puestos de formación profesional, 8.000 más que el año anterior, de los cuales 157.000 seguían estando sin cubrir en agosto, principalmente en los sectores de comercio y ventas. Además de en estos dos sectores, también hay buenas posibilidades de encontrar todavía un puesto de formación en la industria hostelera y gastronómica, en la construcción, en trabajos de oficio (por ej. pescadería, panadería), en electricidad, fontanería, calefacción y aire acondicionado, prótesis auditiva y óptica oftálmica, así como en almacenamiento y logística. No obstante, la experiencia ha demostrado que en las próximas semanas se ocuparán plazas de formación vacantes ya que muchos solicitantes que aún siguen

buscando un puesto de formación, encontrarán uno o por lo menos una alternativa y que, por lo tanto. Al igual que en el año anterior, durante el 2018/19 se siguen mostrando disparidades regionales, profesionales y de cualificación en el mercado de formación profesional, que dificultan bastante el equilibrio entre la oferta y la demanda.

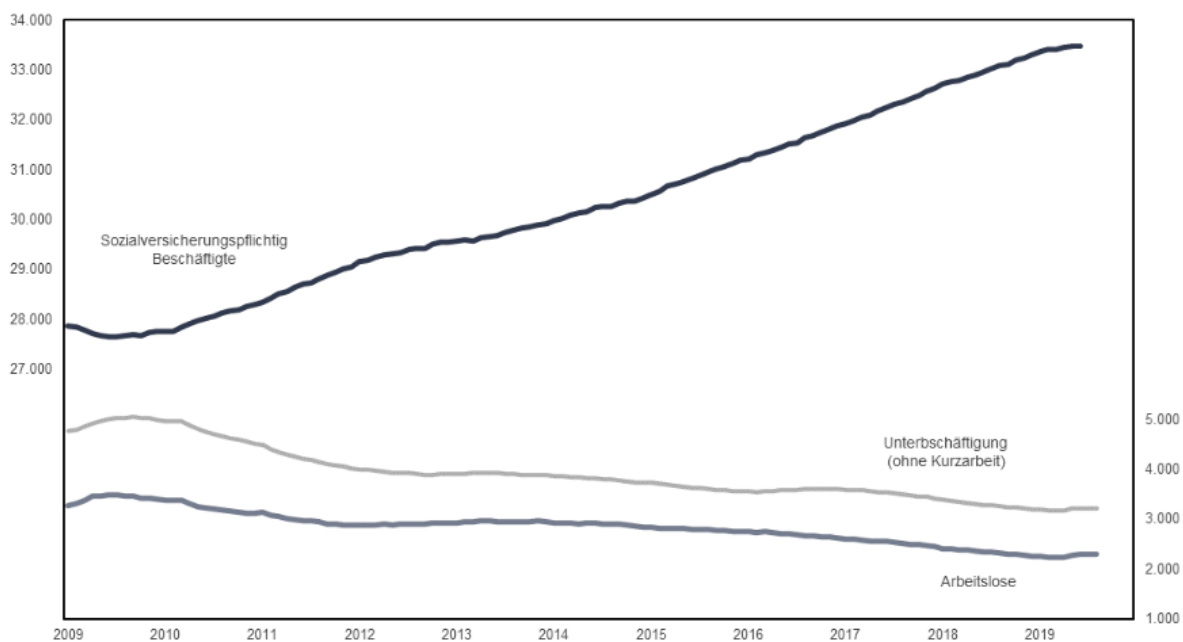
<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/index.htm>

TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS
sobre la población activa total – Agosto de 2019 (Agosto de 2018)



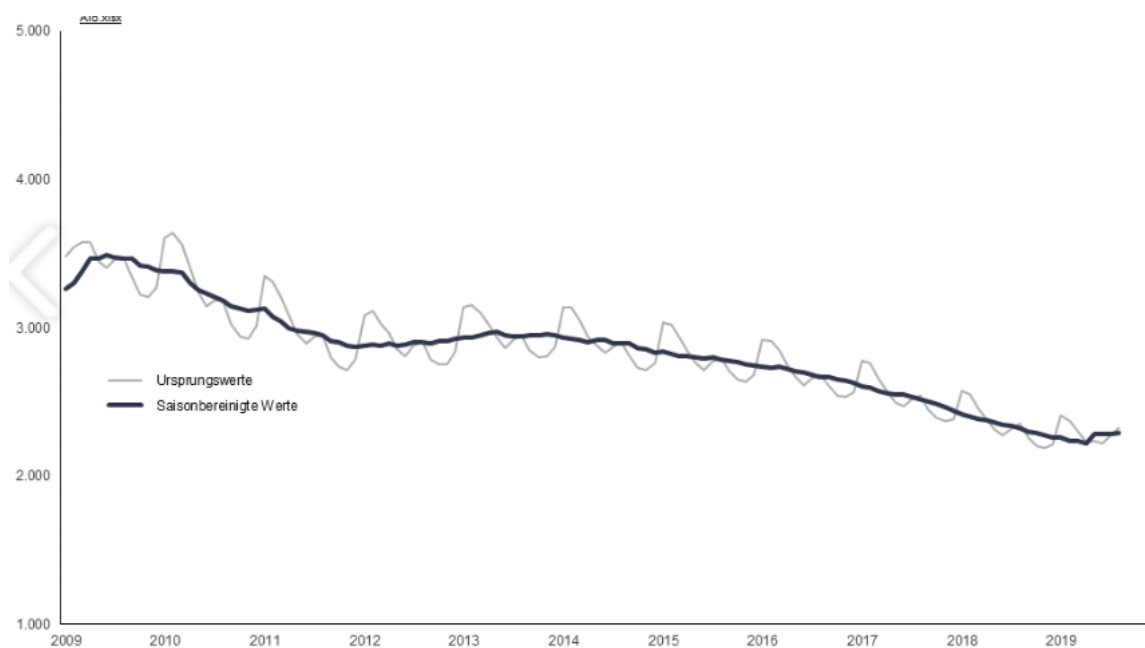
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO, EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA¹ (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)

■ Ocupados cotizantes a la Seg. Social ■ Subempleo (sin jornada reducida) ■ Desempleados



EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA¹ (2009-2019, en miles, cifras desestacionalizadas)

■ Valores originales ■ Valores desestacionalizados



¹ Los jobcenter en centros comunes analizan desde abril de 2019 el estado de mediación laboral de los perceptores de prestaciones, lo que podría tener un efecto al alza en la cifra de desempleo. Los análisis han dado como resultado que por ejemplo en mayo entre el 2% y el 3% (entre 30.000 y 40.000) de la cifra de desempleados de acuerdo con el Código Social II (prestación no contributiva) se atribuye a este análisis.

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

Agosto 2019	2019				Variación en comparación interanual (desempleados /cuota de subempleo)			
	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Agosto		Julio	Junio
					v. absoluto	%	%	%
POBLACION OCUPADA								
Ocupados (promedio mensual) ¹⁾	...	45.292.000	45.295.000	45.240.000	0,8	0,9
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	33.385.400	33.422.000	1,6
PARO REGISTRADO	2.319.408	2.275.461	2.216.243	2.235.969	-31.468	-1,3	-2,1	-2,6
De ellos: 36,6% según el Código Social III ²⁾	848.128	824.626	765.945	772.316	44.185	5,5	4,7	4,2
63,4% según el Código Social II ²⁾	1.471.280	1.450.835	1.450.298	1.463.653	-75.653	-4,9	-5,6	-5,9
54,7% hombres	1.269.045	1.252.316	1.228.409	1.243.285	-5.924	-0,5	-1,1	-1,8
45,3% mujeres	1.050.360	1.023.140	987.831	992.681	-25.545	-2,4	-3,3	-3,7
10,5% ≥15 y <25 años	242.832	227.457	193.994	191.349	-2.660	-1,1	-2,2	-1,3
2,4% de ellos ≥15 y <20 años	56.528	46.708	38.623	38.284	-613	-1,1	-3,4	-0,9
21,4% ≥55	495.768	487.023	488.055	494.223	-202	-0,0	-1,6	-1,8
28,3% extranjeros	655.425	639.005	627.813	631.452	22.417	3,5	3,4	3,0
71,4% alemanes	1.656.479	1.629.159	1.581.328	1.597.471	-54.156	-3,2	-4,2	-4,7
6,7% hombres con discapacidad severa	156.453	154.550	153.876	155.131	-392	-0,2	-0,9	-1,2
TASA DE DESEMPLEO								
- en relación con la población activa	5,1	5,0	4,9	4,9	5,2	-	5,1	5,0
De ellos	5,3	5,2	5,1	5,1	5,3	-	5,3	5,2
mujeres	4,9	4,8	4,6	4,6	5,1	-	5,0	4,8
≥15 y <25 años	5,2	4,9	4,2	4,1	5,4	-	5,1	4,3
≥15 y <20 años	4,2	3,5	2,9	2,9	4,3	-	3,7	3,0
≥55 y <65 años	5,3	5,2	5,2	5,3	5,5	-	5,5	5,5
extranjeros	12,4	12,1	11,9	11,9	12,7	-	12,4	12,2
alemanes	4,1	4,1	3,9	4,0	4,3	-	4,2	4,1
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,6	5,5	5,4	5,4	5,8	-	5,7	5,6
SUBEMPLEO³⁾								
Desempleo en sentido amplio	2.694.020	2.658.935	2.605.335	2.626.203	-1.778	-0,1	-0,7	-1,1
Subempleo en sentido estricto	3.182.140	3.177.184	3.145.832	3.168.536	-27.516	-0,9	-1,5	-2,0
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.203.222	3.198.372	3.167.416	3.190.068	-28.783	-0,9	-1,6	-2,0
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	6,9	6,9	6,8	6,9	7,0	-	7,1	7,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES³⁾								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	753.145	747.731	699.829	700.224	49.889	7,1	6,4	5,8
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para	3.889.992	3.909.243	3.926.065	3.952.521	-214.319	-5,2	-5,7	-5,9
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.581.278	1.586.485	1.594.012	1.598.383	-61.731	-3,8	-4,0	-3,9
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	7,1	7,2	7,2	7,3	7,4	-	7,5	7,6
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas en el mes	179.248	170.338	190.048	168.632	-9.952	-5,3	-22,7	-1,3
- Nuevas desde inicios de año	1.469.374	1.290.126	1.119.788	929.740	-126.774	-7,9	-8,3	-5,6
- Total de ofertas ⁴⁾	794.919	799.076	797.622	791.694	-32.839	-4,0	-2,9	-0,9
Índice de empleo BA-X	242	243	247	247	x	x	x	x
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL³⁾								
de ellos: Activación y reinserción profesional	809.160	853.125	892.920	898.682	49.905	6,6	7,0	6,0
Orientación y formación profesional	205.871	215.670	221.552	223.200	27.957	15,7	15,3	14,6
Formación continua	136.772	169.230	187.498	192.370	-4.720	-3,3	-1,0	-2,3
Inicio de una ocupación	161.393	166.327	179.518	184.874	12.395	8,3	10,1	9,9
Medidas especiales para personas con	125.654	123.290	121.480	119.292	8.102	6,9	4,5	3,0
Medidas de creación de empleo	60.463	60.378	64.671	65.274	-996	-1,6	0,9	-0,1
Otros tipos de fomento	105.022	103.543	102.713	98.482	8.674	9,0	8,5	6,3
Otros tipos de fomento	13.985	14.687	15.488	15.190	-1.507	-9,7	-0,1	4,6
Datos desestacionalizados	Ago./19	Jul./19	Jun./19	Ma./19	Abr./19	Mar./19	Feb./19	Ene./19
Población ocupada ¹⁾	...	14.000	9.000	13.000	17.000	15.000	34.000	60.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	11.000	18.000	30.000	18.000	41.000	57.000
Desempleados	4.000	1.000	0	61.000	-11.000	-6.000	-18.000	-2.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	3.000	-1.000	4.000	42.000	3.000	-8.000	-9.000	-14.000
Ofertas de trabajo notificadas	-8.000	-9.000	-5.000	-6.000	-5.000	0	0	2.000
Cuota desempleo en relación con total de población activa	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9	4,9	5,0	5,0
Cuota de desempleo según OIT ¹⁾	...	3,0	3,1	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2

1) Fuente: Agencia Federal de Empleo

2) Los jobcenter en centros comunes analizan desde junio de 2019 el estado de mediación laboral de los perceptores de prestaciones, lo que podría tener un efecto al alza en la cifra de desempleo. Los análisis han dado como resultado que por ejemplo en mayo entre el 2% y el 3% (entre 30.000 y 40.000) de la cifra de desempleados de acuerdo con el Código Social II (prestación no contributiva) se atribuye a este análisis. Más información y resultados regionales sobre el estado de este análisis se encuentran en la siguiente publicación: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Service/downloads/Pruefaktion-gE-Status-Alo.xlsx>

3) Los valores finales sólo se determinan después de un período de espera. En el margen de tiempo actual, los datos pueden extrapolarse preponderantemente en base a valores empíricos. El valor para Alemania también incluye el número de perceptores de la prestación por desempleo en el extranjero.

4) Según una encuesta de empleo de la IAB, el 53,3% de todas las ofertas de puestos vacantes se comunicaron a las agencias de empleo y jobcenter durante el segundo trimestre de 2018. Debido a los diferentes planteamientos de la encuesta no es posible realizar una simple extrapolación de los puestos de trabajo registrados con la cuota inversa de notificación sobre la oferta total de puestos

SECTOR DE CESIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES EN ALEMANIA

Este informe recoge:

- A. La normativa legal y regulación de la cesión laboral²
- B. El estudio "Evolución actual del sector de cesión de trabajadores"³, elaborado por la Agencia Federal de Empleo.
- C. Los resultados del "Foro sobre cesión de trabajadores"⁴, organizado por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) y en el que expertos analizaron los retos que afronta este sector debido al cambio que registra el mundo laboral.

A. NORMATIVA LEGAL Y REGULACIÓN DE LA CESIÓN LABORAL

La cesión de trabajadores (*Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung*) se ha convertido en una parte esencial del mercado laboral alemán y se caracteriza por una relación triangular entre una empresa que presta un trabajador temporalmente a otra empresa, convirtiendo la primera en empresa prestamista o cesionista y la segunda en empresa prestataria, cesionaria o usuaria.

En este tipo de relación laboral hay que cumplir con unos requisitos legales que son comprobados por las auditorías que realizan un equipo de auditores suprarregionales.

Aspectos importantes en una relación laboral en cesión son:

- Contrato de trabajo temporal: regula las condiciones marco de la cesión laboral temporal y debe cumplir con la Ley para la regulación de la cesión de trabajadores (*Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung*)
- Autorización: la Ley para la Regulación de Cesión de Trabajadores introduce una excepción a esta regla al indicar que "los empresarios que en el marco de su actividad empresarial quieran ceder a propios trabajadores a terceros, necesitarán disponer de una autorización". Esta autorización tiene carácter administrativo y se presentará ante la Agencia de Empleo, órgano competente para la decisión y control en este ámbito. La Agencia de Empleo encargada será la que le corresponda a la empresa de acuerdo con la dirección de esta. Algunas agencias de empleo tienen encomendadas la solicitud y el

² Ley para la regulación de la cesión de trabajadores https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/

³ Evolución actual del sector de cesión de trabajadores <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

⁴ Foro sobre cesión de trabajadores <https://www.iab-forum.de/der-wandel-der-arbeitswelt-stellt-die-zeitarbeitsbranche-vor-herausforderungen/>

procedimiento de permiso de empresas con sede en el extranjero. En el caso de España sería la Agencia de Empleo de Nuremberg.

La autorización no es necesaria en los siguientes casos:

- la cesión de trabajadores se realiza entre empresarios del mismo sector económico para evitar la reducción de la jornada o los despidos, si así lo prevé un convenio colectivo vigente para el prestatario y el prestamista;
- el trabajador es cedido a una sociedad particular constituida para la realización de una obra,
- entre empresas de un consorcio si el trabajador no se contrata o emplea con fines de cesión laboral,
- la cesión de trabajadores entre empresas pertenecientes a un mismo grupo económico/una misma concentración empresarial de manera ocasional si el trabajador no se contrata o emplea con fines de cesión laboral,

- en el caso de provisión de personal en el sector público, que se lleva a cabo sobre la base de un convenio colectivo;
- las cesiones entre personas jurídicas de derecho público, cuando sean de aplicación los convenios colectivos de derecho público o normas de comunidades religiosas de derecho público;
- la cesión de trabajadores al extranjero a una empresa común alemana-extranjera fundada sobre la base de un acuerdo interestatal.

Existen restricciones en el sector de la construcción, donde la cesión de trabajadores no está permitida. Sin embargo, es posible excepcionalmente y si así lo prevé un convenio colectivo de eficacia general o la empresa que cede trabajadores estuviese objetivamente incluida desde, al menos, tres años en los mismos convenios colectivos marco y de aseguramiento social de la empresa receptora de los trabajadores o por la eficacia general del convenio colectivo. Esta excepción será igualmente aplicable si la empresa tiene sede en algún Estado miembro de la UE o del EEE, pero objetivamente desde, al menos, tres años desempeña principalmente actividades incluidas en el ámbito de aplicación de los mismo convenios colectivos marco y de aseguramiento social en los cuales esté incluida la empresa receptora de esos trabajadores.

La autorización:

- ✓ debe formalizarse por escrito;

- ✓ puede ser concedida bajo condición y subordinada a que no ocurran hechos que justifiquen su retirada;
 - ✓ puede ser concedida con reserva de revocación, si todavía no es posible el enjuiciamiento definitivo de la petición;
 - ✓ está sujeta a un año y la renovación deberá solicitarse tres meses antes del transcurso de ese año. Si se renovara la autorización se entiende que la autorización original subsiste hasta la liquidación de los contratos concluidos y autorizados;
 - ✓ puede ser concedida sin plazo si la empresa solicitante ha estado activa y autorizada en ese campo económico durante tres años consecutivos;
 - ✓ se extingue cuando la empresa que cede no ha hecho uso de la autorización durante tres años.
- Principio de igualdad: La relación en cesión laboral se basa en el principio de igualdad: debe garantizarse la igualdad de los trabajadores en cesión y del personal de plantilla de conformidad a la ley. Las condiciones mínimas de trabajo deben garantizar la correcta agrupación de los trabajadores cedidos por empresas. Otros aspectos importantes son la concesión de salarios mínimos, el pago de prestaciones (también para los períodos de no empleo), las vacaciones, el cumplimiento de los límites del salario mínimo y el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
 - Obligaciones
 - Por su parte, las empresas prestamistas de trabajadores deben:
 - realizar la actividad de cesión de trabajadores de manera profesional. Se entiende jurisprudencialmente que ésta concurre cuando la actividad de cesión tiene como fin la obtención de un beneficio económico y su duración no es de carácter puntual. Hay una intención de logro de beneficio económico cuando los ingresos previstos superan los costes de mantenimiento de la actividad. No es determinante que la empresa que cede trabajadores se dedique únicamente a la cesión de trabajadores, pero sí es necesario que la cesión de trabajadores sea el objetivo económico principal de la empresa.
 - cumplir los preceptos de Derecho de la Seguridad Social sobre:
 - retención y pago de las contribuciones sobre el salario;
 - intermediación laboral;
 - contratación en el extranjero;

- protección frente a riesgos derivados del trabajo y otras obligaciones laborales.
 - poseer una organización empresarial suficiente para cumplir legalmente los deberes empresariales usuales, que se entenderá existe aunque alguna de estas obligaciones sean cumplidas mediante terceras empresas en régimen de externalización de servicios (por ejemplo las obligaciones de carácter fiscal de la empresa gestionadas a través de empresas especializadas en ese ámbito). No hay precepto legal que indique cuál es el tamaño requerido para poder llevar a cabo las actividades empresariales propias de la cesión de trabajadores, si bien se entiende que ese tamaño deberá ser suficiente para atender la entidad y duración de los contratos de cesión asumidos.
 - asegurar al trabajador cedido durante la duración de su cesión la misma retribución y las mismas condiciones laborales que rigen en la empresa usuaria de este servicio para un trabajador suyo comparable al cedido (salvo en los casos en que el trabajador cedido hubiera estado inmediatamente antes percibiendo una prestación por desempleo).
 - estar radicadas en el ámbito geográfico de la UE, del EEE y otros acuerdos internacionales que impidan el trato menos favorable basado únicamente en la nacionalidad del solicitante.
- Por su parte, las obligaciones de información de la empresa de trabajo temporal son:
- el prestamista, una vez obtenida la autorización de actividad, debe anunciar con carácter previo a la autoridad administrativa autorizante de todo traslado, cierre y creación de empresas, partes de empresas o empresas secundarias si tienen como objeto la cesión de trabajadores;
 - todo cambio en los estatutos o contrato social de las personas jurídicas o comunidades de personas a las que se les ha autorizado para la cesión de trabajadores deberá ser igualmente notificada;
 - el prestamista tiene igualmente la obligación de aportar semestralmente a la autoridad administrativa que autoriza informes estadísticos en formato estándar sobre:
 - el número de trabajadores en cesión, desglosando los datos en función del sexo, la nacionalidad, los grupos profesionales y el

- tipo de ocupación laboral desempeñada previamente a ser trabajador cedido;
- supuestos de cesión, clasificados según grupos económicos;
 - prestatarios a los que se han cedido trabajadores, clasificados según grupos económicos;
 - y la duración de las relaciones laborales acordadas con cada trabajador cedido;
 - de días de trabajo de cada trabajador cedido, clasificado según supuestos de cesión.

La cesión de trabajadores se encuentra regulada en Alemania desde 1972 y desde entonces ha sido modificada en varias ocasiones. Los cambios afectaron a:

- la duración de la cesión laboral,
- las disposiciones sobre temporalidad,
- la sincronización del contrato de trabajo (entre la empresa prestamista y el trabajador) y el contrato de cesión (entre la empresa prestamista y la empresa usuaria),
- la prohibición de la recontractación,
- la prohibición de discriminación,
- la contratación de un trabajador de plantilla recién jubilado con un contrato de cesión laboral (cláusula de puerta giratoria),
- la introducción de un límite salarial mínimo.

Las principales modificaciones legales se recogen en el siguiente cuadro:

Reformas y enmiendas en el sector de la cesión de trabajadores				
1/01/1982	Prohibición de la cesión laboral en el sector de la construcción			
1/01/1985	Prolongación del tiempo de cesión laboral de 3 a 6 meses		Prolongación de la norma del 1 de marzo de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1995	
1/01/1994	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 6 a 9 meses hasta el 31 de diciembre de 2000		Derogación de la prohibición de sincronización para los trabajadores de difícil inserción laboral asignados por la Agencia Federal de Empleo	
1/01/1997	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión laboral de 9 a 12 meses	Autorización de la sincronización de una primera contratación y un contrato laboral en el caso de cesión laboral única	Autorización de una única temporalidad sin causa justificada	Reiterada autorización en contratos temporales consecutivos con el mismo
1/01/2002	Prolongación del tiempo máximo de duración de la cesión de trabajadores de 12 a 24 meses		Igualdad después de 12 meses	
1/01/2003	Supresión de la prohibición de sincronización, de recontractación y de tiempo máximo de duración	Limitación de la prohibición de cesión en la construcción	Principio de igualdad si no existe acuerdo diferente por	

1/01/2009	La ley para asegurar el empleo y la estabilidad crea legalmente la posibilidad de usar la jornada reducida en la cesión laboral (hasta el 31 de diciembre de 2011)	
30/04/2011	Introducción de la cláusula de la puerta giratoria	Creación de la posibilidad de establecer un límite inferior salarial
1/12/2011	Aplicación de la Directiva de la UE sobre Cesión Laboral (entre otras, creación del campo de aplicación de la Ley sobre cesión laboral)	
1/01/2012	Introducción de un límite inferior salarial hasta el 31 de octubre de 2103: a partir del 1 de abril de 2014 Segunda Reglamentación sobre el límite inferior salarial (hasta el 31 de diciembre de 2016)	
1/04/2017	Después de 9 meses de cesión laboral equiparación salarial con el personal de plantilla. Máximo periodo en cesión laboral: 18 meses	

El 1 de abril de 2017 entraron en vigor dos reformas esenciales. En primer lugar, los trabajadores en cesión laboral deberán ser equiparados al personal de plantilla en materia de remuneración después de nueve meses en una empresa usuaria ("Equal Pay"). En los sectores en los que se han cerrado convenios colectivos sobre primas sectoriales en la cesión de trabajadores (por ejemplo, la industria metalúrgica y electrónica, la industria química, el transporte ferroviario, la industria textil y de la confección, así como del papel, cartón y de los plásticos), el período es de 15 meses. Por otra parte, la ley limita la duración máxima del contrato de cesión a 18 meses. En la actualidad, sin embargo, existen 109 convenios colectivos en los que se aplican períodos máximos de duración más largos, que se encuentran principalmente en las industrias metalúrgica, química y del transporte. Las interrupciones en una misma empresa prestataria se considerarán en el cálculo de ambos periodos, si el periodo entre ambos contratos de cesión no es superior a tres meses.

Los períodos en cesión anteriores al 1 de abril de 2017 no se tendrán en cuenta para el cálculo de ambos períodos. Como resultado, se alcanzaron por primera vez nueve meses, como muy pronto a finales de diciembre de 2017. El plazo máximo de arrendamiento de 18 meses se alcanzó, como muy pronto, a finales de septiembre de 2018.

B. EVOLUCIÓN DEL SECTOR DE LA CESIÓN LABORAL DE TRABAJADORES

La Agencia Federal de Empleo (BA) publicó en julio de 2019 el informe "Evolución actual del sector de cesión de trabajadores" en el que analiza los cambios registrados en el sector de la cesión de trabajadores en Alemania desde distintos aspectos.

1. Evolución la de la cesión laboral

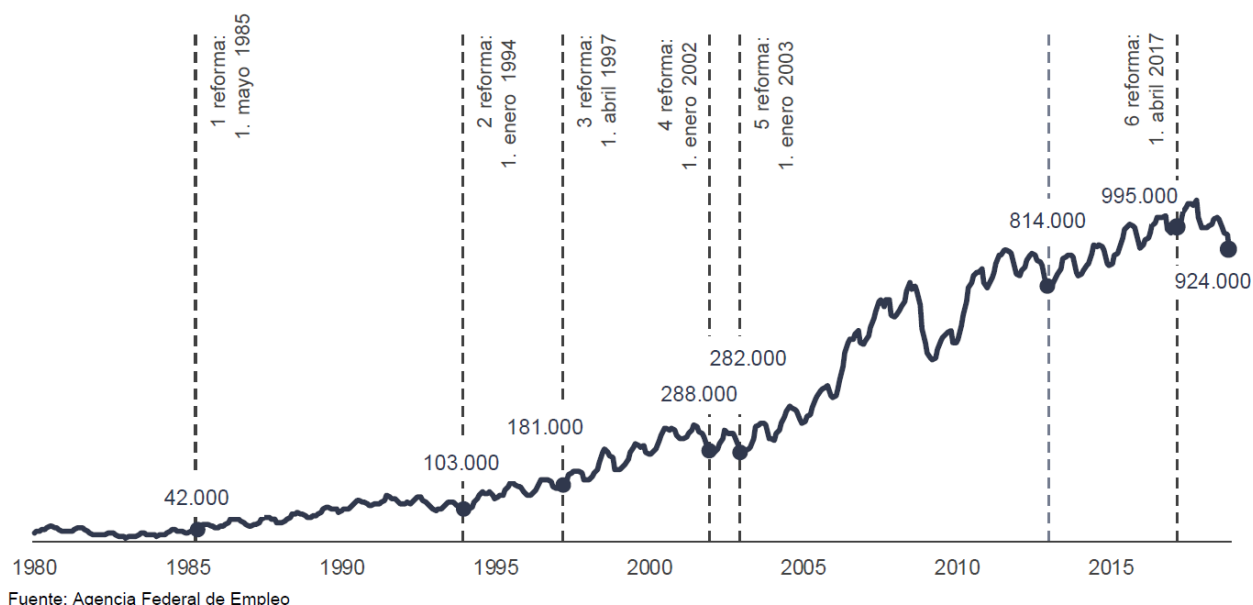
La evolución de la cesión temporal de trabajadores ha estado marcada por dos factores: por un lado, la coyuntura económica y, por el otro, las

reformas legales. De este modo, se observó que durante la crisis económica y financiera de 2008-2009 se produjo una caída del número de trabajadores en la cesión a pesar de que también las empresas cesionarias tuvieron la posibilidad de recibir el subsidio por jornada reducida por razones coyunturales. Un claro aumento se percibe sobre todo después de haber implantado importantes reformas legales. Se produjo una expansión de la cesión de trabajadores especialmente tras la amplia desregularización del trabajo temporal a partir del 1 de enero de 2003 al eliminar la prohibición de sincronización y de encadenamiento de contratos, así como al suprimir el tiempo máximo de cesión de trabajadores. Por el contrario, con la entrada en vigor de la nueva regulación el 1 de abril de 2017 se han observado desde inicios de 2018 una notoria reducción del empleo en el sector de la cesión temporal de trabajadores.

En 1990 había una media de 100.000 trabajadores en cesión temporal, ocho años más tarde esta cifra se había duplicado. Debido a los cambios legales introducidos por la Ley sobre la prestación no contributiva por desempleo (Ley Hartz) se produjo otra gran expansión del sector. En noviembre de 2017 el sector alcanzó la cifra récord con alrededor de 1,08 millones de trabajadores. Durante el año 2018 hubo una media de 1 millón de trabajadores en cesión laboral, casi 32.000 menos en comparación interanual, y actualmente la cifra se sitúa en 924.000.

Evolución de la cifra de trabajadores en cesión laboral

(Reformas del sector de cesión laboral), enero de 1980 – diciembre de 2018)



(Nuevo sistema estadístico sobre cesión temporal de trabajadores a partir de enero de 2013)

2. Empresas en el sector de la cesión laboral

Las empresas con permiso para la cesión de trabajadores pueden clasificarse en empresas dedicadas principalmente a la cesión de trabajadores y empresas mixtas. La principal actividad de estas últimas no es la cesión de trabajadores.

En diciembre de 2018 había en Alemania 50.600 empresas de este tipo⁵, 800 (-1,6%) menos en comparación interanual. De ellas, unas 11.600 empresas centraron su actividad empresarial principalmente en la cesión temporal de trabajadores, manteniéndose con ello prácticamente el nivel del año anterior. El descenso en la cifra de empresas hay que atribuirlo exclusivamente a la evolución registrada en las denominadas "empresas mixtas", que con 39.100 empresas se redujo en casi 900 (-2,2%) en comparación interanual.

Más del 75% de todas las empresas de cesión laboral emplearon a menos de 10 trabajadores en cesión. En el 14% de las empresas trabajaron entre 10 y 49 trabajadores en cesión y el 10% empleó a 50 o más trabajadores con un contrato de cesión temporal. Desde 2016 se ha mantenido esta distribución de las empresas prácticamente constante.

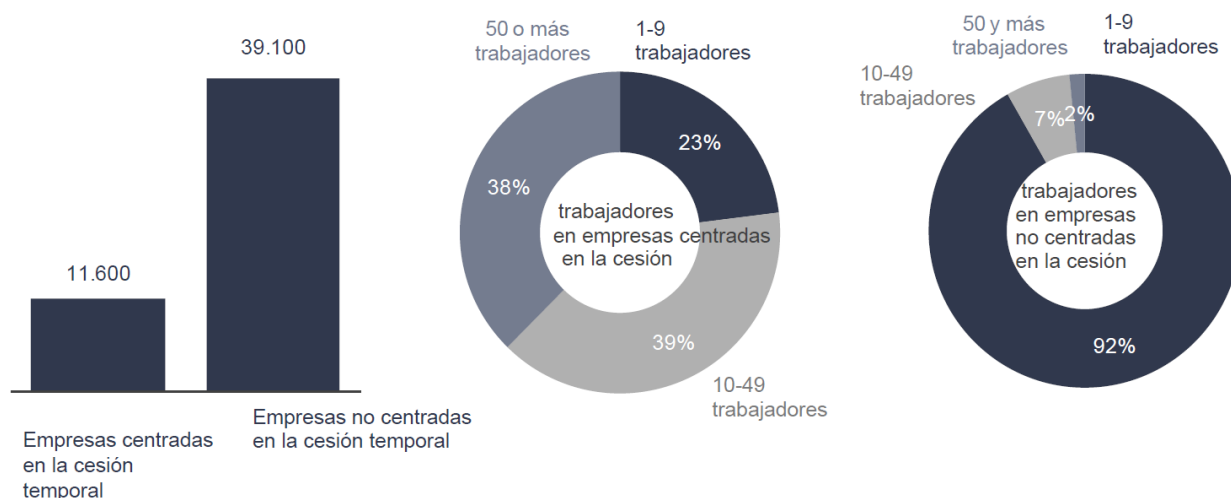
Existen grandes diferencias entre las empresas dedicadas principalmente a la cesión de trabajadores y las empresas dedicadas principalmente a otras actividades empresariales en lo que respecta a la cifra de trabajadores con un contrato de cesión laboral. De este modo, dos de cada cinco empresas del primer grupo contaban con al menos 50 trabajadores en cesión laboral (38%), mientras que 9 de cada 10 empresas del segundo grupo emplearon a menos de diez trabajadores con este tipo de contratos.

Llama la atención que el número de empresas con 100 o más trabajadores en cesión es significativamente inferior a la del año anterior. Como consecuencia de ello, se observa, en la cuota de empresas que se centran especialmente en la cesión laboral un ligero desplazamiento hacia las pequeñas y medianas empresas.

En general, algo menos del 79% de los trabajadores con un contrato de cesión temporal (788.000) estaban empleados en empresas que se centran en el empleo temporal.

⁵ Se trata de la cifra de empresas que emplean por lo menos a un trabajador en cesión laboral, que no es idéntica a la cifra de empresas que tienen permiso para la cesión de trabajadores. La razón de esta diferencia es que una empresa con autorización para la cesión laboral puede poseer varias empresas en distintas regiones.

Empresas en el sector de cesión temporal, según cifra de trabajadores



3.- Empleo en la cesión laboral

3.1. Trabajadores en el sector de cesión laboral

Un promedio de un millón de personas trabajó en 2018 en Alemania en la modalidad de cesión laboral, bien con un contrato de afiliación a la Seguridad Social o bien con un miniempleo, lo que supone una disminución de 32.000 (-3%) en comparación interanual.

El porcentaje de trabajadores en cesión temporal ha descendido en relación con el total del empleo por cuenta ajena (37,84 millones). Si se consideran por separado las formas de empleo, un 2,8% de los 32,96 millones de trabajadores afiliados a la seguridad Social y un 1,4% de los 4,88 millones de trabajadores con un miniempleo trabajaban en el sector de la cesión laboral.

Empleo con cotización a la Seguridad Social

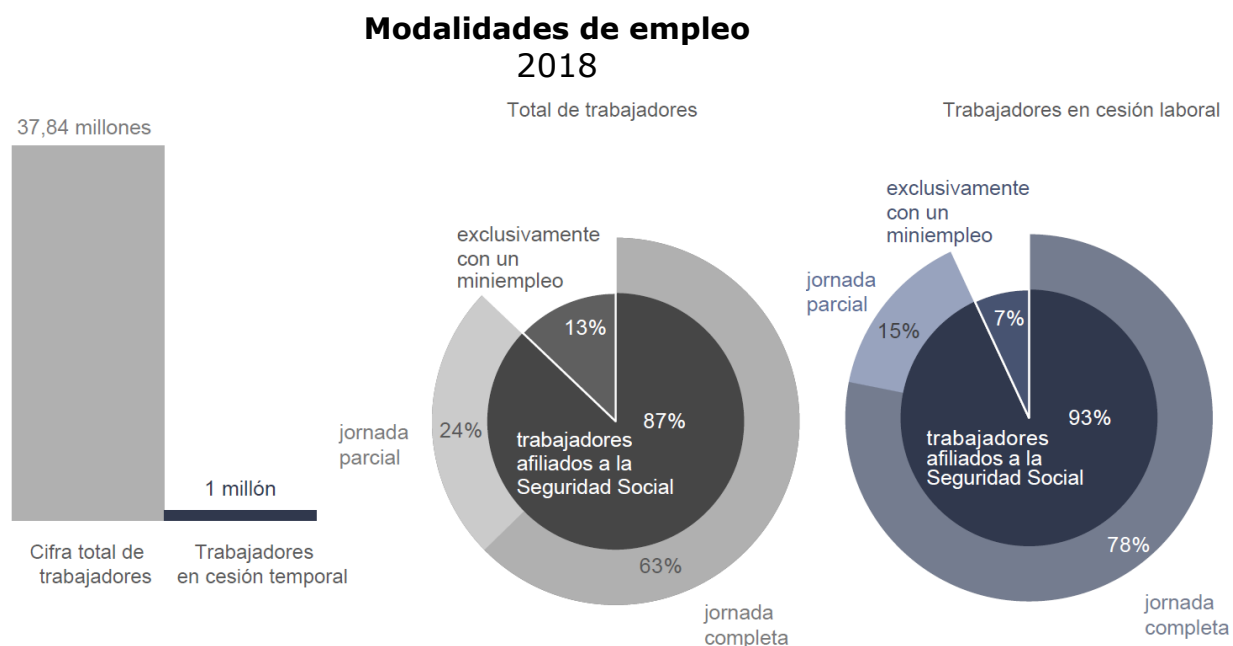
El empleo con cotización obligatoria a la Seguridad Social es la forma de empleo predominante en la cesión de trabajadores. Un total de 931.000 personas contaban con un contrato de cesión laboral y cotizaban a la Seguridad Social, es decir aproximadamente 9 de cada 10 trabajadores en cesión laboral. En relación con el año anterior la cifra descendió en 29.000 (-3%).

La mayoría de estas relaciones laborales tenían una jornada de trabajo completa. Concretamente, el 84% (782.000 trabajadores) de los trabajadores en cesión laboral y con cotización a la Seguridad Social tuvieron en 2018 un trabajo a jornada completa y el 16% (149.000 trabajadores) un trabajo a jornada parcial. El porcentaje de los trabajadores con jornada completa en la cesión laboral es mayor que el del total de trabajadores (72%). Al contrario de la tendencia observada en

el empleo con afiliación obligatoria a la Seguridad Social, la cifra de trabajadores en cesión tanto a jornada completa como parcial ha descendido un 3% (total de empleados afiliados: +4% y +2% respectivamente).

Miniempleos

Esta forma de empleo está mucho menos extendida en la cesión laboral que el trabajo regular. En 2018 en el sector de la cesión laboral había una media de 69.000 trabajadores con un miniempleo, 2.000 menos que el año anterior (-3%). Mientras que el 13% del conjunto de trabajadores tuvieron en ese periodo un miniempleo, en el sector de la cesión laboral fue el 7%.



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Nota: el miniempleo es una forma de trabajo que no está obligado a cotizar a la Seguridad Social

Además, durante el periodo de análisis había un total de 43.000 personas pluriempleadas, es decir que junto a su empleo regular de cotización a la Seguridad Social tenían miniempleo en el sector de cesión laboral, lo que implica el 4% de todos los trabajadores en cesión laboral.

3.2. Características del empleo en la cesión laboral

A largo plazo se observa un cambio en las estructuras de los sectores en los que se hace uso de la modalidad de cesión laboral, lo que también resulta de la mayor importancia que ha ido adquiriendo el sector terciario. El porcentaje de los trabajadores en cesión laboral en profesiones de la producción ha ido cayendo gradualmente desde inicios del nuevo siglo. Por el contrario, a largo plazo ha registrado un aumento la cifra de trabajadores en cesión laboral que trabajaban en el sector servicios, por

ejemplo, en los denominados *Call Center*, almacenes, en el transporte o en las profesiones sociales o sanitarias.

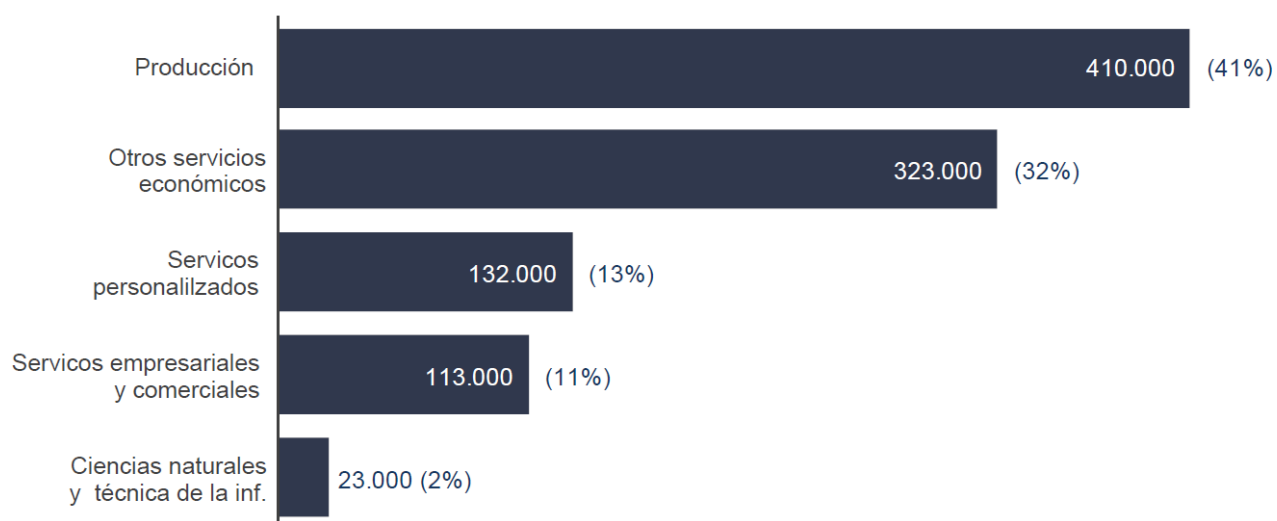
Ocupaciones ejercidas

Más del 40% de los trabajadores en cesión trabajaron en 2018 en el sector de la producción; casi el 34% en el sector servicios económicos (por ejemplo, en seguridad privada o limpieza), el 13% en servicios personalizados (por ejemplo, en gastronomía, hostelería o profesiones sanitarias), y un 11% en profesiones comerciales (comercio o gestión empresarial).

Casi tres cuartas partes de la disminución total de la cifra de trabajadores en cesión laboral durante 2018 (-32.000) se ha registrado en las profesiones del sector producción (-23.000; -5%) y una quinta parte en el comercio (-6.000 o -5 por ciento). También se redujo significativamente la cifra de trabajadores en el sector otros servicios económicos (-4.000; -1%). Sólo las ocupaciones de servicios de TI y ciencias naturales (+600; +3%) y las ocupaciones de servicios personalizados (+500; +0,4%) registraron ligeros aumentos en comparación interanual.

Cada vez hay más trabajadores del sector de dependencia que optan por un empleo a través de una empresa de trabajo temporal. El número de trabajadores en cesión temporal para el cuidado geriátrico y de enfermos ha aumentado notoriamente en los últimos cinco años.

Trabajadores en la cesión laboral según campos profesionales
Valor absoluto y porcentaje en relación con la cifra total; promedio de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Cualificación

Un 30% de las personas en la cesión laboral no poseían una formación profesional, porcentaje claramente superior al 16% registrado en la cifra total de trabajadores. Por el contrario, la cuota de universitarios en la cesión laboral es del 10%, y por lo tanto muy inferior al 17% registrado entre todos los trabajadores. La cuota de trabajadores con una formación profesional reconocida varía poco entre ambos colectivos: el 64% en la cesión laboral frente al 68% del total de trabajadores.

Requisitos⁶

En cuanto a los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo, los trabajadores en cesión laboral realizan a menudo actividades para los que se exige un bajo nivel de cualificación. Más del 50% ejercieron en 2018 una actividad como ayudante o asistente, siendo la media en el conjunto de sectores del 20%. Por el contrario, en la cesión de trabajadores son muy pocas las actividades que exigen una alta cualificación. Mientras que, en relación con todos los empleados, un 12% ejercía un trabajo que exigía un nivel de experto y otro 12% de especialista, los porcentajes de estos colectivos en la cesión laboral fueron del 4% y el 5% respectivamente. Más del 33% de los trabajadores en cesión estaban contratados como personal cualificado, mientras que en la cifra total de empleados supera el 50%.

Por ello, la cesión laboral puede representar una oportunidad de inserción laboral para aquellas personas con una baja cualificación o que, tras encontrarse en situación de desempleo, tienen dificultades para volver al mercado laboral.

Sexo

La mayor parte de los trabajadores en el sector de cesión laboral son hombres; concretamente el 71% de los trabajadores, mientras que en el conjunto de los trabajadores el empleo femenino es prácticamente idéntico al de hombres. La alta cifra de hombres en la cesión laboral se explica en parte con que los trabajadores con profesiones del sector de la producción siguen representando una gran parte de los trabajadores en

⁶ Nivel de requerimiento. Los requisitos exigidos para desempeñar un puesto de trabajo se clasifican en 4 grupos:

- Ayudante (*Helfer*): tareas rutinarias simples y de baja complejidad que no requieren una formación o unos conocimientos profesionales específicos.
- Personal cualificado (*Fachkraft*): tareas más complejas y específicas que las del nivel de cualificación anterior y que requieren conocimientos y habilidades profesionales específicas que por regla general suelen corresponder a una FP con una duración mínima de dos años. En casos concretos se considera equivalente a dicha titulación experiencia profesional o incluso una formación no formalizada.
- Especialistas (*Spezialist*): tareas complejas que requieren conocimientos y habilidades especializadas y que además capacitan para el ejercicio de funciones directivas. Además, pueden incluir tareas o competencias en materia de planificación y control. Además de un título de FP requiere una titulación complementaria como por ejemplo título de maestro de oficio o título de técnico especialista o, en su caso, una titulación académica equivalente.
- Experto (*Expert*): tareas de alta complejidad como por ejemplo i+D, diagnóstico, así como tareas directivas en una empresa. Por regla general se requiere un título académico superior (master o diploma). Para algunas profesiones puede ser incluso necesario contar con un título de doctorado.

cesión laboral y que estas profesiones son desempeñadas principalmente por hombres. No obstante, la envergadura de esta tendencia va en descenso.

En 2018 había en total 708.000 hombres trabajando en cesión laboral y 292.000 mujeres; el descenso en comparación interanual y en términos absolutos fue algo mayor entre los hombres (-18.000; -2%) que entre las mujeres (-14.000; -4%).

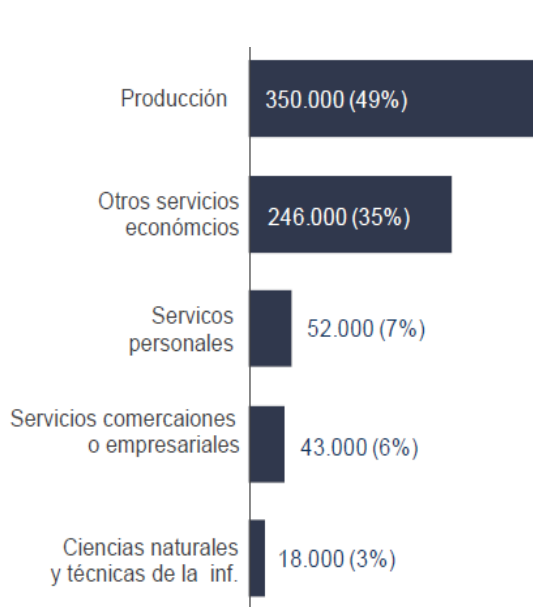
Aproximadamente la mitad de los hombres trabajan en el sector de la producción y un tercio en otros servicios económicos, mientras que el empleo de las mujeres se concentra ante todo en los servicios. En lo relativo al empleo femenino destacan las profesiones de servicios personalizados y otros servicios económicos con algo más del 25% respectivamente. Otro 25% de las mujeres trabaja en servicios económicos o comerciales.

A nivel general se registró el mayor descenso en la producción con 17.000 (-5%), lo que representa el 95% de todo el descenso registrado en la cesión temporal. En lo que respecta a las mujeres, se el descenso concentra principalmente en las profesiones de la producción, comercio y empresas (-5.000 respectivamente; -8% y -6% respectivamente).

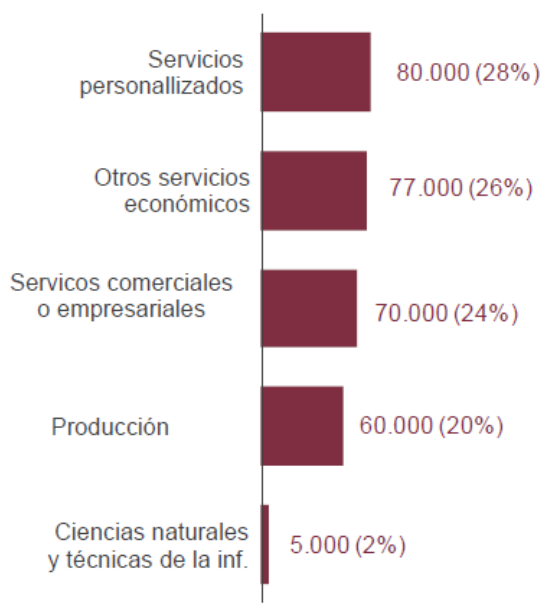
Cesión laboral, por campos profesionales y sexo, promedio 2018

Hombres (% del total)

Mujeres (% del total)



Fuente: Agencia Federal de Empleo



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Edad

Los trabajadores en cesión laboral suelen ser predominantemente jóvenes. Mientras que un tercio de todos los trabajadores son menores de 35 años, en la cesión laboral el 49% pertenece a este segmento de edad. Por el contrario, uno de cada ocho trabajadores en cesión laboral tiene 55 o más años, mientras que la relación en la cifra de todos los empleados es de uno de cada cuatro. Esto muestra también que la cesión laboral desempeña un papel en la incorporación de los trabajadores jóvenes al mercado de trabajo.

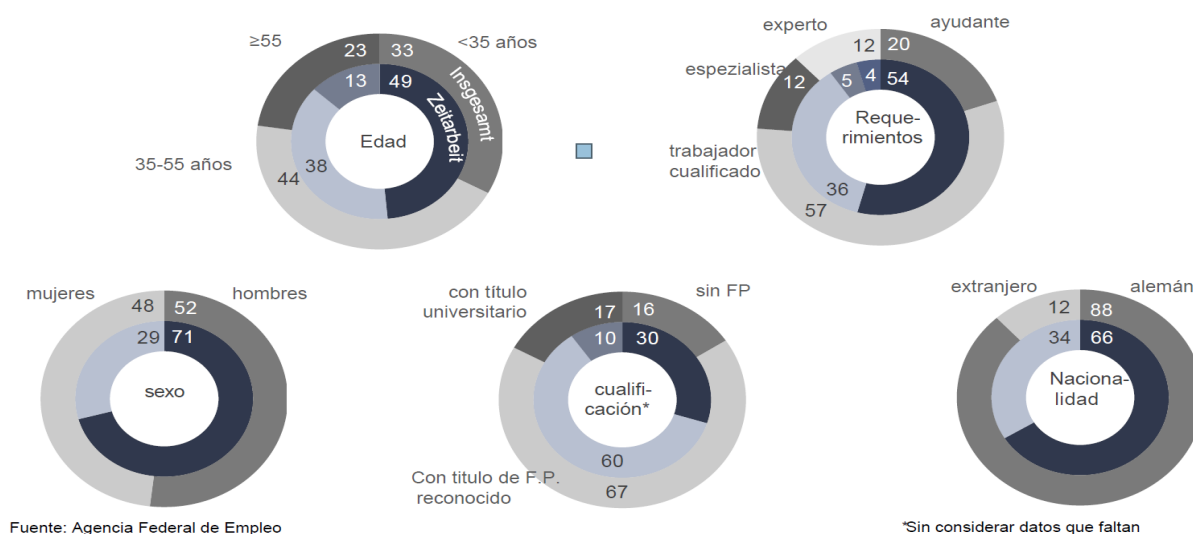
Nacionalidad

En 2018, el 34% de los trabajadores en cesión laboral tenía un pasaporte extranjero, esta cuota ha aumentado en los últimos años y casi triplica la cuota del 12% registrada en el total de trabajadores.

Por otro lado, el 2% de los empleados alemanes trabajaban con un contrato de cesión laboral, porcentaje que se ha mantenido constante desde hace años e incluso registró el pasado año un ligero descenso. Por el contrario, el porcentaje de trabajadores extranjeros en cesión laboral en relación con el conjunto de los trabajadores extranjeros ha aumentado desde 2013 en más de dos puntos porcentuales alcanzando el 8% en 2018. Parece ser que la cesión laboral ofrece también a los extranjeros una buena oportunidad para entrar en el mercado laboral alemán, también a los solicitantes de protección internacional.

Según un estudio de Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), unas 45.000 personas procedentes de los principales países de origen de los refugiados estaban empleados en 2018 en el sector de la cesión laboral. En comparación con el año anterior esta cifra se ha duplicado (+22.000; 98%). El porcentaje de trabajadores procedentes de esos países en relación con la cifra de trabajadores extranjeros en total en el sector de cesión laboral ha aumentado en seis puntos porcentuales alcanzando la cuota del 13%. Los refugiados no disponen en muchas ocasiones de títulos de FP o no están reconocidos, por lo que buena parte solo consigue entrar en el mercado laboral realizando tareas de ayudante. En 2018, el 86% de todos los trabajadores procedentes de los principales países de origen realizaban tareas de ayudantes (71% trabajadores extranjeros en cesión laboral; 54% total de trabajadores en cesión laboral).

Trabajadores en cesión laboral, según diversas características Promedio de 2018, en %

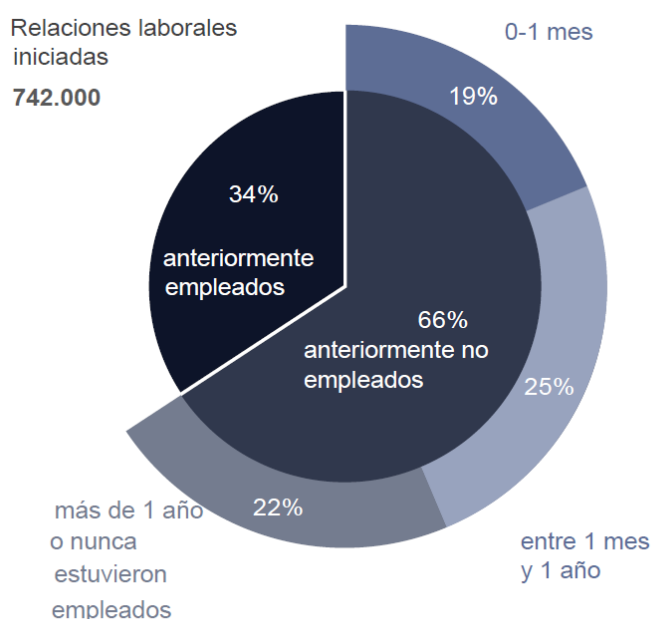


4.- Cesión laboral como forma de empleo flexible

4.1. Dinámica en la iniciación y finalización de la relación laboral

La cesión laboral está caracterizada por una gran fluctuación de las relaciones laborales. Durante la segunda mitad de 2018, unos 742.000 trabajadores iniciaron una relación laboral en una empresa con un contrato de cesión laboral, lo que implica un descenso del 3% en comparación interanual.

Relaciones laborales iniciadas 2ª semestre de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La cesión laboral también ofrece perspectivas de empleo a desempleados o trabajadores amenazados por el desempleo, así como a personas que van a entrar por primera vez en el mercado laboral o se reincorporan al mismo. En cuanto a la situación de empleo de esas personas antes de entrar en el sector de la cesión laboral cabe destacar que el 66% (448.000) de las nuevas contrataciones en cesión laboral se formalizaron con personas que no habían

tenido ningún empleo inmediatamente antes o no habían trabajado nunca; de ellos, 324.000 habían tenido el último empleo hace un año como máximo y en 164.000 casos finalizó su último empleo como mínimo hace un año o no estuvieron nunca empelados. El 34% de las nuevas contrataciones durante la segunda mitad de 2018 (254.000) se produjo sin interrupción directamente después de otra relación laboral. Principalmente se trató de un empleo de cotización obligatoria a la Seguridad Social (168.000).

También la cifra de las relaciones laborales en cesión laboral finalizadas es, en comparación con la cifra media, muy elevada y refleja la gran dinámica que registra el sector de la cesión laboral. Frente a las 742.000 relaciones laborales en la cesión laboral iniciadas durante la segunda mitad de 2018 finalizaron un total de 835.000 relaciones laborales, un 7% más en comparación interanual.

4.2. Duración del empleo

En cuanto a la duración de las relaciones laborales iniciadas entre las empresas prestamistas y los trabajadores en cesión laboral, a finales de 2018 existían 1,02 millones de relaciones laborales entre ambas partes. Casi un tercio de ellas (317.000) tenían una duración de al menos 18 meses y una quinta parte (214.000) entre 9 y 18 meses.

De las 835.000 relaciones laborales finalizadas durante la segunda mitad de 2018, el 15% de ellas (129.000) duraron por lo menos 18 meses; el 12% (102.000) entre 9 y 18 meses, el 28% (236.000) finalizaron antes de un mes y el 21% (176.000) finalizaron en un espacio de tiempo entre uno y tres meses. Por lo tanto, las empresas prestamistas parecen querer seguir manteniendo la flexibilidad de parte de su plantilla para poder adaptarlos a la demanda.

Los trabajadores del sector de cesión laboral encuentran rápidamente un nuevo puesto de trabajo después de haber finalizado la relación laboral. De todos los trabajadores que finalizaron su relación laboral en la segunda mitad de 2018, el 61% de ellos (512.000) ya estaba trabajando 90 días después de haber finalizado la relación laboral, muchos de ellos fuera del sector de cesión laboral (296.000).

4.3. Paso del empleo en cesión temporal a una situación de desempleo

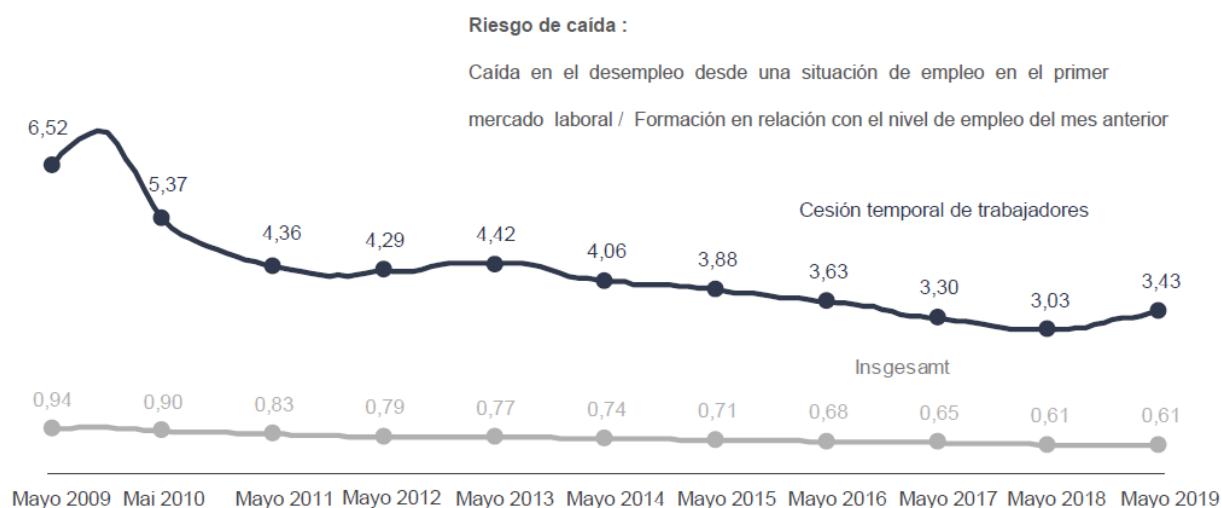
La cesión laboral es una forma flexible de empleo que presenta una fluctuación mucho mayor que otros sectores y, por lo tanto, encierra para el trabajador un mayor riesgo de perder el puesto de trabajo.

Entre mayo de 2018 y abril de 2019, casi 2,4 millones de personas que habían trabajado en el primer mercado laboral se encontraban en situación de desempleo; de ellos, el 93% (2,24 millones) con cotización obligatoria a la Seguridad Social. 330.000 de las personas que cayeron en situación de desempleo procedían del sector de cesión laboral.

Con ello, el 15% de las altas en el registro de desempleo corresponde a un sector que da empleo a menos del 3% de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social (ver punto 3.1.). Únicamente el sector de otros servicios económicos (332.000 o 15%) presenta un porcentaje más alto que el de la cesión laboral. El comercio (308.000 o 14%) presenta un porcentaje similar. Ambos sectores emplean en conjunto al 18% de todos los afiliados a la Seguridad Social. También la industria manufacturera, sector con alto porcentaje sobre el conjunto de los trabajadores (21% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social), presenta un porcentaje elevado de personas que pierden su empleo (271.000 o 12%).

El riesgo de caer en situación de desempleo se ha reducido en los últimos años debido principalmente a la buena evolución de la economía. También los trabajadores en cesión laboral se beneficiaron durante el primer semestre del 2018 de la buena coyuntura económica, pero desde inicios del segundo semestre ha aumentado ligeramente; los autores del informe suponen que se ha debido a las reformas legales que entraron en vigor en 2017 (ver punto 1.1.). El riesgo de desempleo en este sector sigue siendo alto en comparación con la media, cuya cuota se situó últimamente en el 3,43%, casi seis veces más alta que el porcentaje de riesgo general (0,61%). El alto riesgo se refleja en la fuerte dinámica que registra el sector con numerosas relaciones finalizadas, pero también iniciadas.

Riesgo de caída en el desempleo desde una situación de empleo mayo de 2009 a mayo de 2019; en %



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Observando la situación a largo plazo se percibe que la cesión laboral reacciona de forma muy sensible a los cambios que registran las condiciones marco coyunturales (ver punto 5.1.). En el transcurso de la crisis económica de 2008/2009 aumentó notoriamente tanto la cifra como el riesgo de pasar de ser empleado en el sector de la cesión temporal a

caer en una situación de desempleo; aunque posteriormente descendió este riesgo. Desde 2011 se mantiene este riesgo en un nivel muy bajo – en comparación con el riesgo superior al 7% registrado en 2009 – exceptuando algunas pequeñas oscilaciones. Los autores atribuyen el aumento que se registra en la fecha de elaboración de este informe tanto la última modificación de la ley como a razones coyunturales.

4.4. Paso de situación de desempleo a la contratación en cesión laboral

Entre mayo de 2018 y abril de 2019, un promedio de 1,99 millones de desempleados se incorporó al primer mercado laboral; de ellos, 1,82 millones accedieron a un empleo regular con cotizaciones a la Seguridad Social inmediatamente después de salir de la situación de desempleo y aproximadamente 310.000 (17,1%) a la cesión laboral. También aquí se refleja la alta fluctuación del sector. La cesión laboral registra un alto porcentaje en la cifra total de personas que pasaron de una situación de empleo al desempleo, así como del desempleo al empleo en relación con la suma total.

Si bien tres quintas partes de las personas que inician una relación laboral en la cesión son desempleados perceptores de la prestación contributiva (189.000), la cesión laboral también desempeñó un papel especial en la contratación de personas desempleadas receptoras de las prestaciones no contributivas. Teniendo en cuenta que la cesión laboral ofrece numerosas oportunidades en el segmento de baja cualificación, este sector representa una oportunidad para mejorar la empleabilidad precisamente a las personas poco cualificadas o las acogidas al seguro básico por desempleo. En el periodo comprendido entre mayo de 2018 y abril de 2019, alrededor de 121.000 desempleados perceptores de las prestaciones no contributivas por desempleo pasaron a realizar un trabajo en la cesión laboral, lo que significa que casi el 25% de este colectivo entró en el sector de la cesión laboral, mientras que la cuota en el colectivo de perceptores de la prestación contributiva se situó en el 14%.

La cesión laboral representa también una oportunidad para entrar en el mercado laboral para los refugiados. Entre mayo de 2018 y abril de 2019, unos 36.000 refugiados habían empezado a trabajar con un contrato de cesión temporal, más del 33% de todas las relaciones laborales iniciadas por este colectivo.

Mediante una valoración integrada, los autores determinaron si la relación laboral que se ha iniciado desde una situación de desempleo ha conducido a una inserción laboral estable. Valorando los resultados acumulativos registrados entre abril de 2017 y marzo de 2018 en tres fechas límites o claves (justo después de salir de la situación de desempleo, a los 6 y a los 12 meses), se observa que durante este tiempo 355.000 personas pasaron de estar desempleados a trabajar con un contrato de cesión laboral con cotizaciones a la Seguridad Social. De ellas, aproximadamente el 75% (269.000) seguían teniendo un empleo de afiliación a la Seguridad

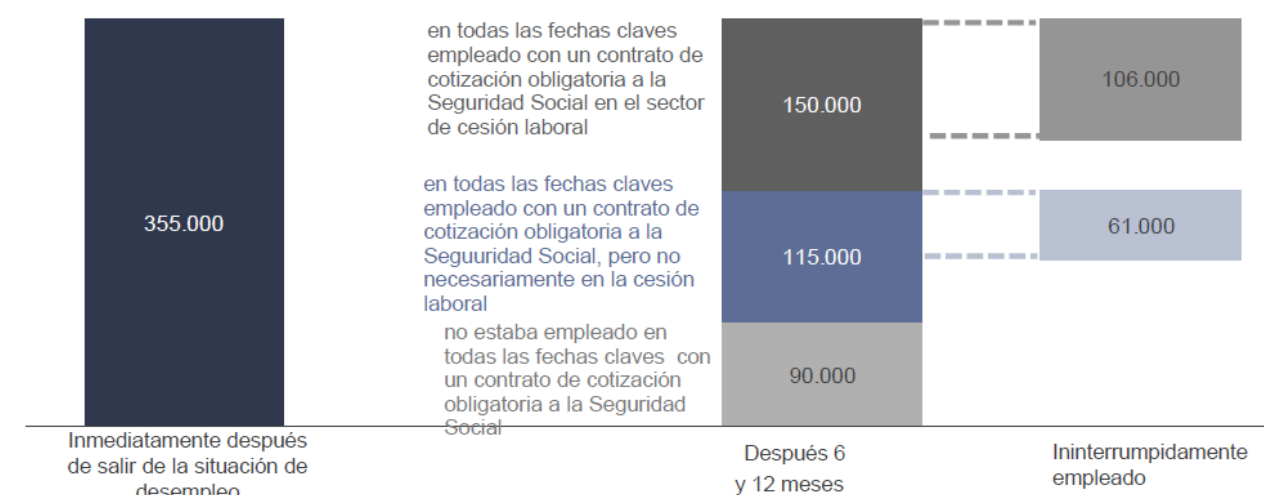
Social al cabo de seis meses, de ellos 205.000 seguían en el sector de cesión laboral y 65.000 en otros sectores.

265.000 (75%) de las 355.000 personas que desembocaron en el sector de cesión laboral, tenían un contrato con cotizaciones a la Seguridad Social tanto al cabo de 6 como de 12 meses de iniciar la relación laboral. 90.000 personas no tenían un empleo de cotización a la Seguridad Social en todas las fechas clave de estudio, sino que en algún momento estuvieron por ejemplo desempleados o participaron en alguna medida de las políticas activas de empleo. 150.000 (es decir, el 57% de las 265.000 de las relaciones laborales existentes al cabo de 6 y 12 meses) se mantenían en las tres fechas clave de análisis en el sector de cesión laboral, una mayoría incluso de forma ininterrumpida durante todo el período (106.000). Unas 115.000 personas (el 43% de los 265.000) seguían trabajando en las tres fechas clave, pero en parte en otros sectores. De ellos, 61.000 trabajaron de forma ininterrumpida. Una cifra considerable de personas cambia de una empresa de cesión laboral a otro tipo de empresa, pero se desconoce si el empleo fuera de la cesión laboral se debe al denominado "efecto adherente" (*Klebeeffekt*), es decir, si la empresa usuaria decide incluir en su plantilla fija al trabajador contratado en cesión laboral, o si éste encontró el nuevo empleo por otra vía.

La duración de la situación de empleo en la cesión laboral es más baja que la media de todos los sectores juntos. En general, los resultados de la valoración aportan indicios de que la inserción al mercado laboral de los desempleados a través de la cesión laboral es mejor de lo que a primera vista sugieren los cortos periodos de empleo en la cesión temporal.

Paso del desempleo al empleo en la cesión laboral y permanencia

Abril de 2017 – Marzo 2018

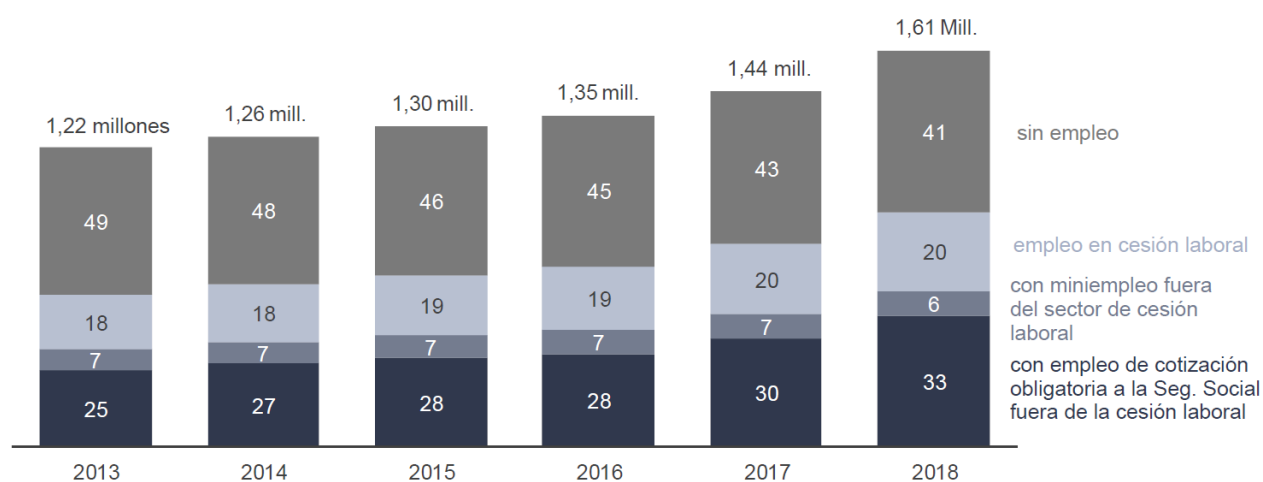


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Los datos sobre la permanencia de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tras el cese de su relación laboral también ponen de manifiesto este hecho. De los 1,61 millones de relaciones laborales finalizadas en 2018, 30 días más tarde un tercio de los antiguos

trabajadores temporales contaban con trabajos sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social fuera del sector de cesión laboral. Cinco años antes, sólo había logrado esto una cuarta parte de los trabajadores. Como resultado, la cuota de personas que no estaban empleadas 30 días después de finalizar su trabajo temporal cayó de casi el 50% al 40% en el mismo período. La cuota de los que vuelven a trabajar en el sector de la cesión laboral se mantiene con un 20% aproximadamente en el mismo nivel. Por lo tanto, los autores suponen que cada vez más trabajadores de la cesión laboral consiguen salir de este sector y entrar en una relación laboral sujeta a cotizaciones a la seguridad social.

Relaciones laborales finalizadas en la cesión laboral y permanencia después de 30 días total anual, %



Fuente: Agencia Federal de Empleo

5. Cesión laboral y empleo total

5.1. Cesión laboral como indicador temprano

La cesión laboral reacciona de forma prematura a las oscilaciones coyunturales. En tiempos de crecimiento económico aumenta el uso de la modalidad de cesión laboral. Pero si se mantiene el impulso, aumenta la confianza del empresariado en la evolución económica y con ello también su disposición a ampliar su plantilla fija. Por el contrario, en una fase de desaceleración económica es la cesión laboral el sector en el que primero se perciben las consecuencias de la recesión. Antes de despedir a los trabajadores fijos, además de reajustar la jornada laboral con una reducción de las horas extraordinarias o una reducción de jornada laboral, las empresas reducen por regla general la contratación temporal.

Pero no existe una relación directa entre un descenso del empleo con cotización a la Seguridad Social en la cesión de trabajadores y una probable caída del empleo en general. Detrás de una contracción de la

cifra de trabajadores en cesión laboral puede estar también una creciente disposición de las empresas usuarias a contratar de forma directa a los trabajadores en cesión laboral o a que a éstos les surjan otras oportunidades de empleo fuera de la cesión laboral. Precisamente en tiempos de una creciente falta de personal cualificado podría ser decisivo el hecho de que las empresas intenten retener al personal cualificado. Además, las reformas legales pueden influir en la dinámica de empleo de la cesión de trabajadores en una u otra dirección.

La anticipación temporal sobre la evolución de la cesión laboral durante la crisis económica de 2008/2009, así como de la posterior recuperación se hizo evidente. La recesión tuvo un impacto anticipatorio en el empleo de la cesión laboral. Su retroceso – en términos desestacionalizados – se inició ya en la primavera de 2008, mientras que el empleo regular con cotizaciones a la Seguridad Social no empezó a descender hasta otoño de 2008. Por otro lado, la positiva evolución del empleo en los subsiguientes meses también se hizo notar primero en el sector de cesión de trabajadores.

Desde mediados de 2013 hasta finales de 2017, el empleo en cesión laboral tendió a crecer. Sin embargo, el crecimiento fue más lento que el del conjunto del empleo, que ha mostrado una tendencia al alza clara e ininterrumpida desde 2010.

A diferencia de 2008, la disminución desestacionalizada del empleo en la cesión laboral que se produjo en 2018 no puede considerarse inicialmente como un presagio de una recesión económica. Los autores suponen que las últimas disposiciones legales sobre la cesión de trabajadores han provocado la disminución del empleo al menos hasta el otoño (véase la sección 1.1). La ralentización del impulso económico que comenzó en el segundo semestre de 2018 podría haber intensificado esta reducción. Así pues, también se espera un crecimiento del empleo en general en 2019. Sin embargo, para la industria manufacturera, que emplea a una proporción importante de trabajadores con contratos de cesión laboral, esta cifra será notablemente inferior a la de 2018. Además, la escasez de trabajadores cualificados conduce a que son cada vez más los trabajadores con contratos temporales contratados por el empresario o que encuentran empleo al margen de la cesión temporal (véase también el punto 4.4).

5.2. Contribución de la cesión laboral al crecimiento del empleo

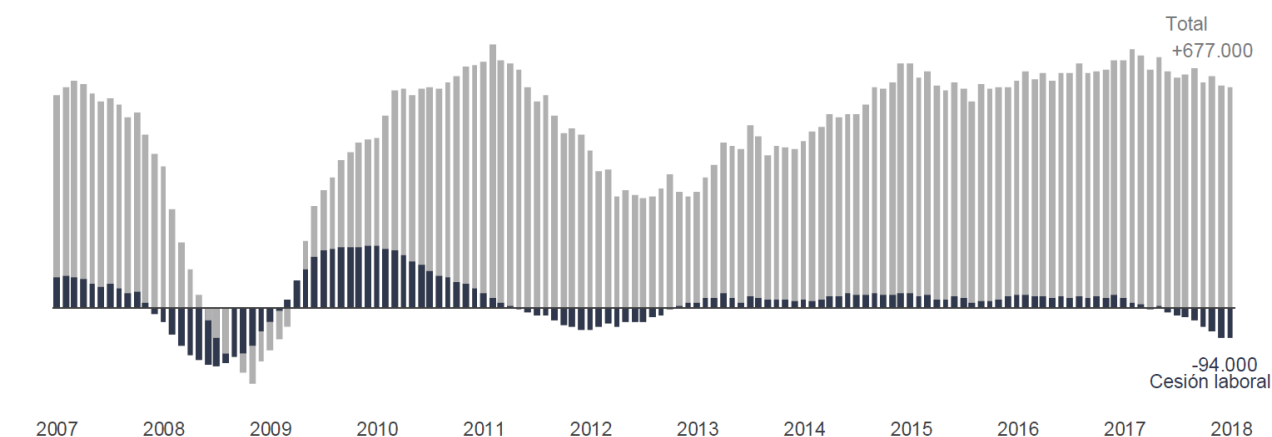
A pesar de su bajo porcentaje en relación con el empleo total (por debajo del 3%), el aumento y descenso de las cifras de empleo en la cesión laboral tienen un impacto significativo sobre la evolución del empleo general. Los efectos de la crisis económica de 2008/2009 se hicieron notar en 2009: el descenso del empleo en la cesión de trabajadores duplicó prácticamente al descenso del empleo en general. Sin embargo, fue posible compensar esta pérdida de empleo temporal a partir de 2010, por

lo que la cesión laboral contribuyó en 2010 y 2011 a la creación de empleo.

La economía alemana se vio afectada en 2012 por la recesión registrada en Europa. La consecuencia fue una caída del crecimiento del empleo en 2013. Ya en 2012 se hizo notar un descenso del empleo en la cesión de trabajadores. Entre 2014 y 2017, el sector de la cesión tuvo un impacto positivo, aunque moderado, que osciló en torno al 5%. Desde 2018 se ha producido un descenso del empleo temporal, lo que ha mitigado en cierta medida el aumento global del empleo.

Contribución de la cesión laboral al crecimiento de empleo

Comparación interanual, empleo total de afiliación y cesión de trabajadores,
diciembre 2007 – Diciembre 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

6. Remuneración en la cesión laboral

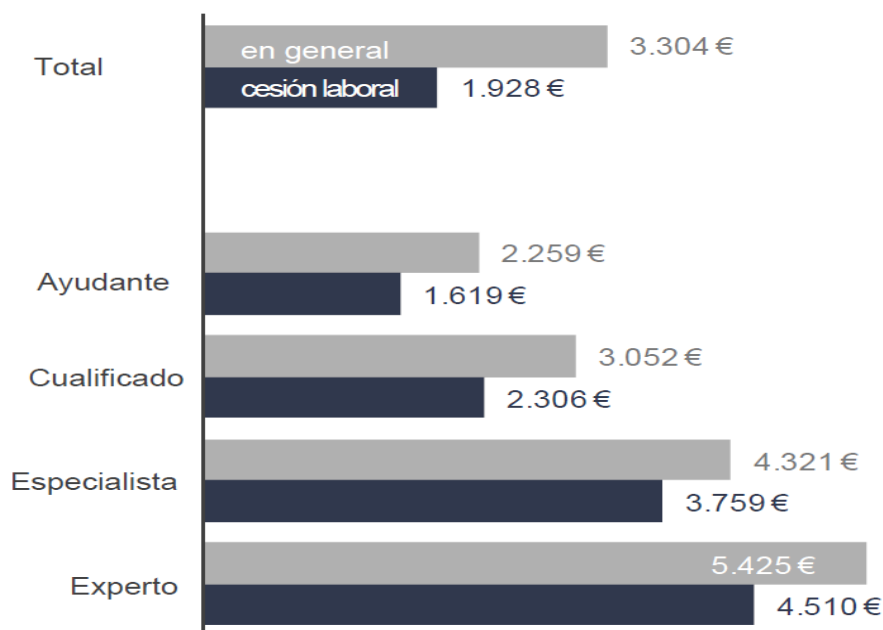
La remuneración bruta de los trabajadores en cesión laboral con jornada completa se encuentra por debajo de la media. La mediana del salario bruto mensual de los trabajadores con jornada completa afiliados a la Seguridad Social se situó en diciembre de 2018 en 3.304€. La retribución media de los trabajadores en cesión fue del 1.928€, un 42% inferior a la media general, lo que está relacionado principalmente con la gran diferencia que existe entre las estructuras de empleo de la cesión laboral y los empleados en general. Más de la mitad de los trabajadores con jornada completa en la cesión temporal (sin tener en cuenta a los aprendices) realiza una actividad de ayudante, lo que también se refleja en las retribuciones (53%; trabajadores en general: 12%). Además, en el sector de cesión laboral apenas se ofrecen trabajos para los que se requiera una licenciatura o una maestría de oficio y que por ello tienen un nivel retributivo superior a la media (6% y 5% respectivamente; trabajadores en general: 15%).

También existen diferencias en la remuneración a la hora de observar los requerimientos necesarios. Los trabajadores en cesión laboral que

trabajan como ayudantes ganan un promedio de 1.619€ y con ello 28% menos que los ayudantes del resto de sectores. En los trabajos en los que se exige una cierta cualificación se presenta una diferencia porcentual parecida (24%) y en los trabajos en los que se exige un nivel de especialista o expertos se mantiene una diferencia del 13% y del 17% respectivamente.

Remuneración bruta del trabajador en general y en cesión laboral, en euros

31 de diciembre de 2018



Fuente: Agencia Federal de Empleo

No obstante, a la hora de comparar las remuneraciones, hay que tener en cuenta que en parte existen considerables diferencias entre los trabajadores del sector de cesión laboral y los empleados de otros sectores, por ejemplo, en sus características sociodemográficas o en la discontinuidad de la vida laboral. Además, podría desempeñar un papel en ello el hecho de que la jornada de trabajo semanal acordada por convenio colectivo asciende en la cesión laboral a 35 horas. Los autores señalan que una simple comparación de la remuneración bruta media serviría como primer punto de referencia, pero resultaría insuficiente para retratar la compleja realidad y acentúan que si además se tienen en cuenta las diferencias estructurales entre ambos colectivos, las diferencias salariales se reducen notoriamente. Si los trabajadores en cesión laboral presentaran perfiles comparables a los trabajadores que no son de ese sector, entonces podrían explicarse 839 euros o el 59% de la diferencia retributiva original de 1.419 euros con las estructuras especiales de los trabajadores en cesión temporal.

Además de las diferencias retributivas, el porcentaje de empleados de la cesión laboral que perciben prestaciones complementarias del seguro básico para demandantes de empleo es relativamente alto. Mientras que

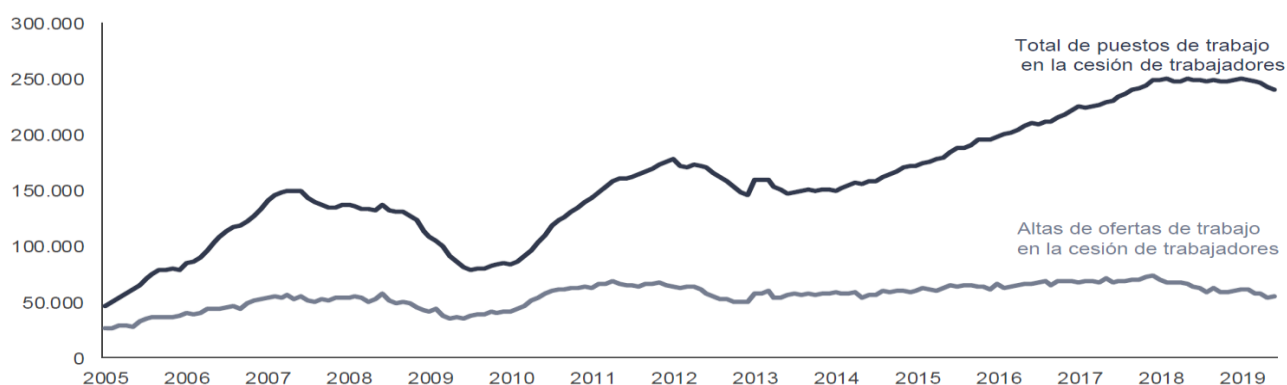
en diciembre de 2018 un 2% del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social percibían la prestación no contributiva por desempleo en su modalidad de complemento salarial, la cuota en la cesión laboral se situó en el 5%. La mayor parte de los trabajadores en cesión laboral que percibían prestaciones complementarias del seguro básico, tenían un contrato con jornada completa (68% de la cesión de trabajadores; en comparación con el 25% del total de sectores).

7. Demanda de mano de obra

La demanda de mano de obra en el sector de cesión laboral depende en especial medida de la evolución económica de Alemania, por lo que a menudo es considerado un indicador temprano de futuros cambios de la coyuntura económica. Un notorio incremento de los puestos de trabajo notificados en el sector de la cesión es considerado como indicador de una evolución positiva en el mercado laboral. Por el contrario, una caída podría ser el primer indicio de una desaceleración económica.

Además, hay que tener en cuenta que el comportamiento de las empresas a la hora de contratar personal en cesión laboral tiene unas características específicas. La oferta de empleo por parte de las empresas en la modalidad de la cesión laboral se adapta enormemente a los pedidos que estas esperan tener en un futuro próximo, lo que significa que, en parte, la necesidad de puestos de trabajo notificados en la cesión laboral se utiliza para preparar la cartera de pedidos y estos puestos se ocuparán posteriormente cuando entra realmente el pedido. El trasfondo de esta práctica es la flexibilidad y rapidez con que las empresas usuarias pueden reaccionar a la entrada de pedidos.

Puestos de trabajo notificados en la cesión de trabajadores



Fuente: Agencia Federal de Empleo

Enero de 2005 – Junio de 2019

La estrecha conexión entre la demanda de mano de obra en la cesión laboral y la evolución económica general se pone ante todo de manifiesto al observar la evolución de la necesidad de mano de obra a largo plazo.

De este modo, la oferta total de empleo notificada por el sector de cesión laboral y las altas o nuevas ofertas de trabajo del mismo descendió

considerablemente durante la crisis económica y financiera del 2008/2009, descenso que fue mayor que en el total de ofertas de trabajo notificadas a la agencia de empleo. Posteriormente, entre el verano de 2009 y 2011, volvió a crecer notoriamente el total de ofertas de empleo notificados en el sector de la cesión laboral (cifras desestacionalizadas), siendo mayor este aumento que el registrado en el conjunto de ofertas de trabajo.

Desde mediados de 2013 a finales de 2017, el número total de ofertas de empleo en la cesión laboral tendió a aumentar. A esto le siguió un desplazamiento lateral, que derivó a principios de 2019 en una caída de la oferta de empleo. En junio de 2019, la oferta total de empleo notificado en el sector de la cesión laboral se situó en 241.000 (cifra desestacionalizada).

La cifra de nuevos puestos de trabajo notificados mensualmente a la Agencia Federal de Empleo en el sector de cesión laboral oscila desde 2015 en los 60.000 en términos desestacionalizados. Al igual que en el caso del total de puestos de trabajo notificados, desde principios de 2018 también se registra un debilitamiento. En junio de 2019, la cifra de las altas mensuales de ofertas de trabajo se situó en los 55.000.

A largo plazo, la demanda de mano de obra del sector de la cesión laboral ha ganado en importancia. A consecuencia de la liberalización del trabajo temporal (ver punto 1.1), la demanda de trabajadores temporales creció hasta 2011 a un ritmo superior a la media en comparación con el resto de los sectores. Desde entonces el crecimiento evolucionó de forma similar al conjunto de los puestos de trabajo notificados. También el porcentaje de puestos de trabajo notificados en la cesión laboral en relación con el total de ofertas de trabajo notificadas a la Agencia Federal de Empleo registró entre 2005 y 2011 pronunciadas fluctuaciones que oscilaron entre un tercera y una quinta parte, si bien desde entonces este porcentaje se ha estabilizado en torno a un tercera parte.

Este elevado porcentaje de puestos de trabajo notificados en la modalidad de cesión laboral refleja, por un lado, el mayor uso de los servicios de intermediación de la Agencia Federal de Empleo, y por el otro la mayor dinámica registrada por el propio sector de la cesión de trabajadores (ver punto 4.1). Pero el aumento de los puestos de trabajo vacantes notificados tiene que ver también con las dificultades que este sector también tiene para cubrir los puestos de trabajo. Por lo pronto se ha incrementado la media de días en los que permanece vacante una oferta en la cesión desde 79 días en 2014 a 109 días en 2018.

8. Resumen y conclusiones

Lo más importante del informe a destacar es:

- El sector de cesión de trabajadores reacciona con anticipación a los cambios de las condiciones marco de la coyuntura económica y, por

ello, es un indicador temprano de la evolución que registrará posteriormente el mercado laboral.

- El número de trabajadores en este sector ha registrado a largo plazo una fuerte dinámica de crecimiento en los últimos años, aunque últimamente ha registrado también claros descensos. Se puede partir de la base de que los descensos de empleo registrados por lo menos hasta otoño estuvieron relaciones con la reciente normativa legal de la cesión laboral y posiblemente fue acentuada este en la segunda mitad de 2018 por el debilitamiento coyuntural.
- Durante el 2018, un promedio de un millón de personas trabajaba en la cesión laboral, ya fuera con un contrato de cotización obligatoria a la Seguridad Social o con un miniempleo. La cifra de trabajadores en cesión laboral representa casi el 3% del total del empleo.
- Los trabajadores en cesión laboral realizan a menudo trabajos para los que se requiere un bajo nivel de requisitos. Más del 50% de ellos realiza trabajos de ayudante mientras que esta cuota es del 20% en el conjunto de los trabajadores.
- La mayoría de los trabajadores en cesión son hombres y jóvenes. El porcentaje de trabajadores en cesión laboral sin una F.P es mucho mayor que en el conjunto de los trabajadores. También es mayor el porcentaje de extranjeros en la cesión laboral.
- La cesión laboral representa para la gente joven, las personas con baja cualificación y los extranjeros una buena posibilidad de inserción en el mercado laboral.
- La fuerte dinámica que registra el sector de cesión de trabajadores se traduce también en el elevado riesgo de que los trabajadores por cuenta ajena caigan en situación de desempleo. Al contrario de lo que sucede en otros sectores, el riesgo de despido ha aumentado recientemente
- El 15% (2017:14%) de las personas que pasan de una situación activa a una de desempleo en el primer mercado de trabajo proceden del sector de cesión laboral y, al contrario, el 17% (antes 19%) de los desempleados inician una actividad laboral en este sector.
- El 75% de los desempleados que empiezan a trabajar con una relación de este tipo, están afiliados a la Seguridad Social al cabo de 6 o 12 meses de trabajo, y en algunos casos en otros sectores. Más de la mitad de ellos se encontraban en las tres fechas límite o clave en la cesión, la mayoría incluso en todo momento.
- El salario bruto en el sector de cesión laboral se sitúa muy por debajo de la media del resto de sectores. Es probable que las diferencias estructurales con el resto de los empleados desempeñen un papel importante en este sentido.

- El sector de cesión laboral sigue caracterizándose por una gran necesidad de mano de obra. No obstante, se ha ralentizado últimamente su dinámica.

Cabe concluir que la cesión laboral tiene una gran importancia para el mercado laboral alemán. El empleo flexible de trabajadores posibilita a las empresas adaptar rápidamente su plantilla a las oscilaciones de los pedidos. Por ello, comparándola con otros sectores, la cesión de trabajadores está marcada por una dinámica y una fluctuación que se encuentran muy por encima de la media: las relaciones laborales presentan una mayor fluctuación y el tiempo medio de empleo es claramente más corto.

Para los trabajadores del sector, la gran flexibilidad en la cesión laboral va acompañada de riesgos, como por ejemplo el de pasar de una situación de empleo a una de desempleo. Por otro lado, la cesión de trabajadores ofrece oportunidades de trabajo a personas que tienen problemas en la búsqueda de empleo, por ejemplo, debido a su baja cualificación o por llevar en situación de desempleo durante un largo periodo de tiempo.

C. RETOS DEL SECTOR DEBIDOS A CAMBIO DEL MUNDO DEL TRABAJO

El Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) celebró el 4 de julio de 2019 por octava vez el "Foro sobre cesión de trabajadores". Se trata de un foro interdisciplinario en el que representantes de la economía y de la ciencia discutieron sobre temas de actualidad y tendencias relativas a la cesión de trabajadores y sobre los retos a que se enfrenta el sector debido a los cambios que registra el mundo del trabajo.

En el foro se trataron los cambios a afrontar la cesión de trabajadores, por un lado, los relativos a la economía en general y, por el otro, los del propio sector y las razones por las que el uso de esta modalidad de empleo está disminuyendo de nuevo tras una larga fase de crecimiento. Al igual que en el informe de la Agencia Federal de Empleo, el instituto considera que han contribuido a ello las últimas reformas legales, la mayor dificultad para encontrar trabajadores adecuados y la consecuente dificultad para cubrir las vacantes de empleo temporal. A esto hay que añadir que el sector está empezando a sentir los primeros efectos de una desaceleración económica.

El presidente del instituto, Ulrich Walwei, señaló que la estructura actual de la cesión de trabajadores y las tendencias del mundo moderno del trabajo divergen en gran medida y citó la globalización, la difusión de las tecnologías digitales, la política climática y medioambiental, la demografía y los cambios de valores como motores del cambio estructural y del mundo del trabajo.

En este contexto, Walwei formuló tres tesis sobre los retos y campos de acción para el sector de la cesión temporal de trabajadores:

- Primeramente, en un mercado laboral restringido y exigente cada vez es más importante el atractivo de los empleadores. La reputación y la seriedad se convertirán por lo tanto en el criterio principal, centrándose en las perspectivas de evolución de los trabajadores,
- En segundo lugar, es probable que la actual cuota de mercado que tiene la cesión de trabajadores sólo pueda mantenerse a largo plazo mediante su expansión a segmentos de mercado en crecimiento. Según Walwei, las actividades científicas y de servicios seguirán ganando importancia.
- Por último, la cesión de trabajadores puede posicionarse en el mercado con ofertas específicas para superar la escasez de trabajadores cualificados, en particular en las profesiones en las que los convenios colectivos no siguen el ritmo de la evolución del mercado.

Razones del uso de la cesión de trabajadores por las empresas

Christian Baumann, presidente de la asociación de cesión de trabajadores *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.*, presentó los resultados de su propio estudio cualitativo sobre los motivos para hacer uso de la cesión de trabajadores desde un punto de vista empresarial. Según este estudio, la cesión de trabajadores desempeña diferentes funciones para las diferentes partes interesadas. Debido a las estructuras globales de suministro y a la presión de los costes, así como a las dependencias mutuas entre los mercados de productores y consumidores, una de las razones es la necesidad de flexibilidad de personal para poder reaccionar económicamente ante las fluctuaciones de la demanda y la oferta.

La mayoría de las empresas utilizan, además del empleo temporal, otros instrumentos internos para flexibilizar la jornada de trabajo, aunque, según los resultados del estudio, prevalece la opinión de que estos instrumentos no pueden sustituir a la cesión de trabajadores.

Las tendencias en el mundo del trabajo descritas por Ulrich Walwei muestran que la mayoría de las empresas encuestadas en el estudio utilizan la cesión de trabajadores como instrumento de contratación. Las empresas que mencionan esta función disponen de departamentos de personal con un enfoque poco estratégico. Además, la mitad de los encuestados desearía que la incorporación e integración de los trabajadores temporales funcionara mejor para garantizar una posible transición al empleo indefinido.

La mayoría de los encuestados creen que la cesión de trabajadores no será sustituida en el futuro por servicios de personal ofrecidos a través de la web. No obstante, se mostrarían abiertos a la utilización de plataformas digitales adecuadas si antes han tenido un asesoramiento personal con el

prestador de servicios de personal y existe una relación de mutua confianza.

Aumento de la importancia de los contratos de obra en determinados ámbitos

La Dra. Birgit Apitzsch, del Instituto de Investigación Sociológica de Göttingen, habló de la relación existente entre la cesión de trabajadores y otras estrategias de flexibilidad, como los contratos de obra, cuya importancia está aumentando en ciertas áreas como los servicios de contabilidad. Siguiendo esa línea afirmó que, en el caso de actividades muy complejas, la subcontratación es cada vez más común.

A diferencia de lo que muchos estudios mantienen, la socióloga llega en su estudio a la conclusión de que, dada la escasez de trabajadores cualificados, p.ej los trabajadores externos en los sectores de la medicina y las tecnologías de la información no forman parte en absoluto de la mano de obra marginal.

Los motivos para cambiar al autoempleo, como en el caso de los médicos por honorario u otros trabajadores autónomos altamente cualificados en campos de actividad basados en el conocimiento, son el deseo de elegir libremente el trabajo, una mejora de las condiciones de trabajo en lo que respecta a la remuneración y la posibilidad de influir en la jornada de trabajo. En este contexto, Apitzsch hizo hincapié en la industria cinematográfica, además de en los servicios de tecnología de información y medicina. La utilización de trabajadores autónomos externos es vista por los trabajadores fijos como una carga y un alivio al mismo tiempo. Por un lado, la transferencia de conocimientos tiene lugar definitivamente. Por otra parte, los empleados externos están poco familiarizados con las normas específicas de organización.

Reorganización empresarial por la cesión de trabajadores

Para Hugo Schmitt, vicepresidente de la Asociación Federal de Empleadores de Proveedores de Servicios de Personal, la cesión de trabajadores asume funciones esenciales en la reorganización de la empresa. Schmitt criticó el hecho de que en la Ley para la regulación de la cesión de trabajadores (AÜG) "se mida todo con el mismo rasero" al limitar la duración máxima del trabajo temporal, pero que sin embargo se de un trato diferente a ayudantes y expertos. Para Baumann es decisivo el valor añadido que podría aportar la cesión de trabajadores para las empresas con la contratación de expertos.

Cuota de trabajadores en cesión y comités de empresa

En su ponencia, Lutz Bellmann, jefe del área de investigación "Empresas y Empleo" del IAB, presentó resultados de un informe sobre la conexión entre el empleo atípico y las relaciones industriales. Los resultados de un estudio basado en los datos del Panel Empresarial del IAB muestran el vínculo existente entre los comités de empresa y la cuota de cesión de

trabajadores. Según su análisis, si las empresas se acogen a convenios colectivos sectoriales aumenta significativamente la probabilidad de contratar en la empresa a trabajadores con un contrato de cesión laboral, pero si existe en la empresa un comité de empresa la proporción de trabajadores en cesión temporal en relación con la plantilla total es menor. No obstante, la cuota aumenta en este último caso si hay fluctuaciones en el volumen de negocios.

En el ámbito de la empresa, los comités de empresa intentan limitar la cuota de trabajadores cedidos para proteger a la plantilla fija ante posibles despidos, evitar conflictos en la plantilla y garantizar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores cedidos por la empresa prestamista. Stefanie Burandt, de la empresa de cesión de trabajadores I. K. Hofmann Zeitarbeit, de Núremberg, añadió que esto evita el malestar entre los trabajadores en el caso de que haya riesgo de pérdida de puestos de trabajo.

Objetivación de las relaciones entre los agentes sociales

Las relaciones entre los agentes sociales en el ámbito de la cesión temporal de trabajadores se han vuelto más objetivas. Para Valerie Holsboer, directora de Recursos de la Agencia Federal de Empleo, la cesión de trabajadores tiene que tener también el objeto de integrar a personas que no están tan cerca del mercado laboral como, por ejemplo, los refugiados, complementando así las aportaciones de Christian Baumann (factores determinantes empresariales en la cesión de trabajadores), y de Birgit Apitzsch (motivos de los empleadores y los trabajadores en el ámbito del trabajo por cuenta propia altamente cualificado). Holsboer afirmó que en este sentido la cesión de trabajadores también asume una importante función social.

Según Ingrid Hofmann, directora de I.K. Hofmann GmbH, no se puede ignorar que la caída del empleo en la cesión de trabajadores en buena parte se debe a la reforma de la Ley sobre cesión de trabajadores. Según muestran cifras de la Agencia Federal de Empleo, el número de empleados sujetos a cotizaciones a la Seguridad Social había aumentado en todos los ámbitos, excepto en los sectores de cesión laboral, servicios financieros y aseguradoras.

Werner Widuckel de la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (DBA), destacó que las relaciones entre los agentes sociales en la cesión de trabajadores se han vuelto más objetivas. Johannes Jakob, jefe del Departamento de Política del Mercado de la Confederación Alemana de Sindicatos, confirmó que el debate acalorado entre ambas partes es menos acalorado y que los convenios colectivos habían registrado una mayor evolución; aunque, en su opinión, hay que volver a abordar el tema de la brecha salarial entre los trabajadores en cesión laboral y el personal de plantilla. Además, las empresas prestamistas deberían tener bajo ciertas condiciones la posibilidad de registrar el trabajo de jornada reducida para sus trabajadores.

Reconsideración de la modalidad de la cesión temporal de trabajadores con vistas a la digitalización

Ulrich Walwei señaló que el sector de cesión laboral debería explotar su potencial. Considera que ya se ha logrado mucho en lo referente a la integración de personas desfavorecidas en el mercado laboral y que las empresas deberían posicionarse mejor para seguir siendo atractivas como empleadores. Asimismo, destacó que resulta difícil ofrecer a los trabajadores mayores de edad que pierden su empleo en una empresa prestataria una nueva relación de trabajo en otra empresa prestataria. En este punto se podría mejorar la situación con el instrumento *Transformationskurzarbeitergeldes* (prestación para la reducción de la jornada por motivos de transformación). Este instrumento fue propuesto por la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) en abril dentro de su Plan de 10 Puntos sobre la Estrategia Nacional de Formación Continua y vincula la prestación a una mejora de la cualificación de trabajadores en empresas sometidas a fuertes procesos de reestructuración que conduzcan a una caída importante de la producción.

Volker Homburg, director gerente de ZIP Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH Bremen, respondió que las empresas de cesión de trabajadores no tienen dificultades para reintegrar a los trabajadores experimentados en el mercado laboral. Norbert Maul, director gerente de Start NRW GmbH, sugirió que la Ley sobre la regulación de la cesión de trabajadores debería establecer períodos máximos de empleo temporal específicos para cada grupo de destinatarios con el fin de aumentar la empleabilidad de determinados colectivos.

Ingrid Hofmann sugirió repensar el modelo de la cesión de trabajadores para hacer frente a los retos de la digitalización y aprovechar las oportunidades que ofrece. Para Valerie Holsboer, un problema importante es el rápido cambio que registra el mundo del trabajo, por lo que considera absolutamente necesario una mayor formación continua para mantener la empleabilidad. Hay que incentivar a los empleados para que inviertan en su formación continua en una fase temprana. Johannes Jakob ve un desafío en encontrar nuevas actividades que se acerquen lo más posible a las antiguas. Sugiere que se desarrollen nuevas ideas en el marco de la Ley de Oportunidades de Cualificación, que entró en vigor a principios de año.