

## **RELACIONES LABORALES**

### **ALEMANIA**

#### **INFORME DEL GOBIERNO SOBRE LA CESIÓN DE TRABAJADORES**

---

El pasado mes de enero el Gobierno Federal publicó su XI Informe sobre los resultados de la aplicación de la Ley sobre la cesión de trabajadores<sup>14</sup>, que abarca la evolución de la cesión de trabajadores entre los años 2005 y 2008. Además de la cuestión sobre si el trabajo temporal se ha vuelto más atractivo para las empresas tras la reforma de la Ley, el informe incide en el análisis sobre si esta reforma ha mejorado la protección de los trabajadores temporales. Han participado en su elaboración confederaciones sindicales y de la patronal, así como los máximos representantes de los organismos de seguridad social y la Agencia Federal de Empleo. Como complemento a este informe se han utilizado los resultados del informe final del Instituto de Investigación Laboral y Profesional de la Agencia (IAB) sobre el tema “Cesión de trabajadores”, publicado en mayo de 2009<sup>15</sup>.

#### **Evolución del marco legal**

##### Derecho europeo

Durante el período analizado destaca la aprobación de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la última de tres directivas destinadas a proteger a los trabajadores que realizan empleos atípicos. Alemania deberá transponer esta directiva antes del 5 de diciembre de 2011; gran parte ya es de aplicación, en particular el principio de la igualdad de trato, que regula que los trabajadores temporales gocen de las mismas condiciones laborales que un trabajador de plantilla.

El Gobierno aplica también la Directiva 2006/123/CE, relativa a los servicios en el mercado interior, que excluye la prestación de servicios “trabajo temporal” de su ámbito de aplicación, con lo cual una ETT con sede en un país de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo que ceda trabajadores en Alemania requiere una autorización de la Agencia Federal. De este modo las autoridades alemanas pueden también comprobar si una ETT actúa legalmente, cumple con las condiciones laborales prescritas, cotiza a la seguridad social y paga impuestos. No obstante, en la actualidad la cesión transfronteriza de trabajadores dentro de la Unión Europea está limitada para los diez Estados que se adhirieron en 2004 a trabajadores temporales nacionales de un país de la UE-15 o que han tenido acceso al mercado laboral alemán por otros medios, como por ejemplo un permiso de trabajo.

---

<sup>14</sup> <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/004/1700464.pdf>

<sup>15</sup> <http://doku.iab.de/externe/2010/k100113303.pdf>

### Derecho alemán

Como consecuencia de la crisis financiera y económica global, en el ámbito de la cesión de trabajadores entraron en vigor el 1 de febrero de 2009 dos modificaciones que emanan del plan de ayudas coyunturales para combatir la crisis: la prestación para los trabajadores afectados por la reducción de la jornada laboral y la normativa extraordinaria sobre la prestación por reducción de jornada y la cualificación. Con la nueva reglamentación, vigente hasta el 31 de diciembre de 2010, los trabajadores temporales pueden percibir la misma prestación por reducción de la jornada laboral que los trabajadores de la plantilla de la empresa en la que prestan sus servicios, sin perder su puesto de trabajo. La ETT es la que notifica e introduce la reducción de la jornada laboral. A raíz de esta medida las solicitudes de la prestación aumentaron considerablemente desde su introducción también en el ámbito de las ETT, que hasta ese momento habían estado excluidas de las ayudas.

Avisos de reducción de jornada y trabajadores temporales afectados

Mes	Avisos	Perceptores de la subvención
Noviembre 2008	804	179
Diciembre 2008	3.151	1.493
Enero 2009	2.328	2.626
Febrero 2009	19.636	13.824
Marzo 2009	44.343	17.265
Abril 2009	14.303	25.100
Mayo 2009	13.474	25.081
Junio 2009	9.919	23.511

Fuente: Agencia Federal de Empleo

En el período noviembre 2008-junio 2009 se solicitó la subvención por reducción de jornada para cerca de 108.000 trabajadores temporales. En junio de 2009 la percibían unas 24.000 personas. La reducción media de la jornada laboral fue del 47% en este sector, mientras que en el mercado laboral general el porcentaje fue del 31%.

También se extendió a los trabajadores temporales la posibilidad de participar en medidas de cualificación profesional en base a la normativa sobre las ofertas de cualificación para beneficiarios de la prestación por reducción de jornada, cofinanciadas con recursos del FSE, de 20 de abril de 2009. Dicha directiva dispone para los trabajadores afectados por la reducción de la jornada laboral que participen en una medida de formación profesional correspondiente a su profesión la restitución de entre el 25 y el 80% de los costes de la misma según el tipo de medida, el tamaño de la empresa y las características personales del trabajador. Asimismo se ampliaron a los trabajadores temporales las posibilidades de promoción profesional, en particular el apoyo a las ETTs para formar a los trabajadores para futuras ocupaciones.

Con la Ley sobre condiciones laborales necesarias para trabajadores transfronterizos y para contratados regularmente en Alemania (Ley sobre el desplazamiento de trabajadores), cuando un trabajador es enviado de otro país a Alemania con carácter transitorio, durante la estancia del

trabajador en el país se le aplican determinadas condiciones laborales mínimas del derecho alemán y de los convenios colectivos correspondientes al respectivo sector. Como consecuencia, las ETTs se ven obligadas a remunerar a sus trabajadores con el salario mínimo. Con la nueva redacción de abril de 2009, se amplió la Ley a los sectores de lavanderías y trabajos especiales de minería, así como a la retirada de residuos.

#### Agencias de Servicio de Personal (PSA)

Las Agencias de Servicio de Personal, dependientes de la Agencia Federal de Empleo, constituyen una modalidad de la cesión de trabajadores dirigida principalmente a los desempleados que presentan dificultades de intermediación. Se crearon con las expectativas de que cerca de una tercera parte de los trabajadores temporales intermediados fueran contratados por la empresa de destino como personal de plantilla. La PSA percibe honorarios por los servicios prestados, un importe mensual por cada caso y una prima de intermediación. Entre 2005 y 2008 funcionaron en Alemania un total de 1.251 PSAs, pasando de 585 en 2005 a 190 en 2008.

La eficacia de las PSAs ha sido mínima, ya que no alcanzaron los objetivos y la integración en el mercado laboral ha sido incluso negativa, por lo general debido al efecto "lock in", que consiste en que los trabajadores intermediados por una PSA dejan de buscar intensamente empleo en el mercado laboral regular. En un estudio del año 2006, la OCDE criticó también el escaso éxito de las PSAs, en particular para inmigrantes.

#### Convenios colectivos

Los convenios colectivos pueden desviarse del principio de igualdad previsto por la Ley sobre la cesión de trabajadores, que concede a los trabajadores cedidos los mismos derechos básicos que a los trabajadores de plantilla de la empresa contratante. En el período en cuestión destacan los convenios colectivos entre varias confederaciones sindicales y la patronal de los sectores de servicios de personal y trabajo temporal.

Los convenios colectivos aprobados establecen a finales de 2008 salarios por hora en los niveles salariales más bajos de entre 6,00 y 6,55 euros en los estados federados orientales y 7,00 y 7,38 euros en los occidentales. En los niveles más altos los salarios oscilan entre 12,43 / 15,03 euros y 15,77 y 19,00 euros, respectivamente. No obstante, las cláusulas colectivas a nivel empresarial, previstas por la Ley sobre la cesión de trabajadores, han conducido a que en algunos convenios empresariales del sector del trabajo temporal se hayan acordado salarios muy por debajo de la remuneración del sector en el que los trabajadores temporales prestan sus servicios.

## **Control de la cesión legal de trabajadores**

### Organismos competentes

La ejecución de la Ley sobre la cesión de trabajadores es competencia de las direcciones regionales de la Agencia Federal de Empleo correspondientes a la sede de la ETT. Estos organismos conceden los correspondientes permisos y se ocupan de perseguir y sancionar las infracciones a la Ley, cooperando con una serie de organismos, en particular las aseguradoras de enfermedad, mutuas de accidentes, entidades gestoras del seguro de pensiones, hacienda o el organismo de control del trabajo ilegal. Es creciente la actividad asesora de estos organismos acerca de la situación legal y de la aplicación de los convenios colectivos. Las diversas direcciones regionales se reparten las competencias para las ETTs extranjeras.

### Concesión de permisos

En principio, la Ley autoriza la cesión de trabajadores cuando la ETT está en posesión de un permiso. Cada sucursal requiere de un permiso individual. Para obtenerlo es requisito que el prestatario no tenga antecedentes penales y esté al corriente de sus obligaciones frente a la seguridad social y al derecho laboral. El permiso se concede en primer lugar por un año; tras dos prórrogas de un año se puede solicitar un permiso de prestación limitado o definido. La tarifa por la obtención de un permiso limitado asciende a 750 euros, si se trata de un permiso indefinido es de 2.000 euros.

Entre 2005 y 2008 las direcciones regionales de la Agencia Federal recibieron un total de 11.856 nuevas solicitudes de permisos de cesión. En 2005 la cifra de solicitudes fue inferior a los años anteriores, pero durante el período analizado fue creciendo de 2.265 en 2005 a 3.684 en 2008. Sólo se tienen datos sobre las solicitudes de prórrogas desde el cuarto trimestre de 2006, a partir del cual se solicitaron cada trimestre aproximadamente 1.500 prórrogas (un total de 13.637). Con respecto a la concesión de permisos, los primeros datos son también del cuarto trimestre de 2006. Desde esa fecha se concedieron 20.173 permisos (tanto primeros permisos como prórrogas) y se denegaron 286, sobre todo por razones formales o materiales, como el retraso en el pago de impuestos o cuotas sociales, o la deficiente organización empresarial. En ese período se suprimieron en todo el país un total de 5.096 permisos, la mayoría debido a que las empresas no solicitaron la prórroga. Las autoridades retiraron 355 por falta de liquidez o infracciones y revocaron 18.

En total la cifra de permisos de cesión aumentó considerablemente durante el período analizado. Mientras que a finales del cuarto trimestre de 2004 estaban vigentes 11.953 permisos, a finales de 2008 la cifra había subido a 15.964 (+34%). De los permisos vigentes a finales de 2008, 7.508 eran temporales (47% del total).

### ETTs con sede en el extranjero

También requieren un permiso de cesión las ETTs con sede en el extranjero que quieren ceder trabajadores en Alemania. No obstante, los permisos se limitan a ciudadanos y a empresas con sede en países de la UE o del EEE (Noruega, Islandia, Liechtenstein). La cifra de titulares de permisos con sede fuera de Alemania ascendió en diciembre de 2008 a 280 (2004: 267). No se dispone de datos sobre el volumen de personas cedidas por estas empresas, pero consta que a finales de 2008 no se podía asignar a 3.341 trabajadores temporales a ninguna ETT con sede en Alemania, por lo que cabe suponer que se trata de trabajadores cedidos por empresas extranjeras. La mayoría de los permisos se expidieron para ETTs de Austria (85), Gran Bretaña (74), Francia (44) y Países Bajos (34), y muchos menos para ETTs de Polonia (9), Luxemburgo (7), Irlanda (6), Liechtenstein (5) y Suecia (4). En comparación con los períodos anteriores, las cifras de permisos otorgados a ETTs de Austria y Gran Bretaña ascendieron un 13% y 17,5%, respectivamente. El mayor aumento lo registró Polonia (350%), donde en diciembre de 2004 sólo se habían expedido dos permisos.

### Control de las ETTs

El control de la cesión de trabajadores se realiza, una vez otorgados los permisos, sobre todo mediante controles *in situ*. Son objeto de control el cumplimiento de las normas laborales, así como la correcta aplicación del derecho colectivo. En el período 2005-2008 las direcciones regionales de la Agencia realizaron un total de 5.713 controles. La revisión de la documentación empresarial y de los contratos de trabajo o de cesión reflejó considerables deficiencias e infracciones de las normativas del sector, principalmente sobre la obligación de demostrar el cumplimiento de condiciones contractuales o la necesidad de regular la relación legal entre ETT y empresa contratante. Los organismos de control de la cesión de trabajadores impusieron en el período analizado 3.819 sanciones, de ellas 2.139 en 2008 (2007: 592, 2006: 574, 2005: 514), detectando en particular las siguientes infracciones:

- Incorrecta aplicación de los convenios colectivos
- Irregularidades en la concesión de vacaciones
- Falta de garantía salarial
- Deficiencias en el cálculo salarial por tiempos improductivos
- Cálculo incorrecto de los plazos de despido
- Incumplimiento de la continuación del pago salarial, sobre todo en días festivos
- Incumplimiento de la Ley de trabajo temporal
- Pago insuficiente y retrasado de las cuotas a la seguridad social y los impuestos
- Falta de documentación
- Nóminas incorrectas
- Incumplimiento de los salarios mínimos
- Incumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo

- Incumplimiento del principio de igualdad con respecto al personal de plantilla, esto último debido sobre todo a la deficiente información sobre la relación entre ETT y contratante

Según la Agencia Federal de Empleo, desde la introducción del principio de igualdad y de la aplicación de los convenios colectivos prácticamente han desaparecido los salarios dumping, aunque sí se dan casos de restricciones salariales. Las pequeñas ETTs son las más afectadas por tener más dificultades para acceder a información sobre las condiciones laborales de las empresas contratantes. Por otra parte, se encuentran con la dificultad adicional de establecer grupos salariales debido a la poca claridad acerca de la diferenciación de los mismos, por lo que muchos trabajadores son clasificados en grupos salariales bajos por falta de la descripción de la actividad que desempeñan.

#### Cesión de trabajadores sin necesidad de permiso

Existen algunos casos en los que no se aplica la Ley sobre la cesión de trabajadores a pesar de realizarse ésta, por lo cual no se requiere ningún permiso de cesión:

- Comunidades de trabajo: participación del trabajador en una comunidad de trabajo constituida para la ejecución de un proyecto. Todos los miembros de la comunidad de trabajo se rigen por convenios colectivos del mismo sector económico y trabajan en base a un contrato común sobre la realización autónoma de un trabajo.
- Convenio colectivo: la cesión de trabajadores tiene lugar entre empresas del mismo sector económico para evitar la reducción de jornada o despidos y en base a un convenio colectivo.
- Cesión entre empresas de un consorcio: el trabajador desempeña su trabajo temporalmente en una empresa distinta a la suya pero dentro del mismo consorcio. Esta forma de cesión se está reduciendo porque muchos consorcios, sobre todo en el sector público, crean sus propias empresas de servicio de personal para la provisión de puestos de conserje, limpieza, cocina, etc., con lo cual se hace necesario el permiso puesto que las empresas se dedican exclusivamente (y no con carácter temporal) a la cesión de personal.
- ETTs mixtas extranjeras-alemanas: para estas empresas existe una excepción.
- Comunicación de cesión: las ETTs de menos de 50 trabajadores pueden ceder personal sin necesidad de permiso durante 12 meses para evitar la reducción de jornada o despidos, siempre y cuando lo comuniquen por escrito a los organismos de control. Esta modalidad es gratuita, y las empresas se acogen a ella principalmente en épocas de dificultades coyunturales.

- Cesión de trabajadores por parte de instituciones de beneficencia: posible para instituciones que no tienen la obligación de pagar los impuestos corporativos por su carácter no lucrativo.

### **Evolución de la cesión de trabajadores con fines lucrativos**

#### ETTs

Mientras que en la segunda mitad de 2004 se registraron en Alemania 10.373 ETTs, en el mismo período de 2008 la cifra aumentó a 25.165 (+143%). De ellas, 17.796 se dedicaban principal o exclusivamente a la cesión de trabajadores (segundo semestre 2004: 6.483, +175%). La cifra de ETTs mixtas ascendió de 3.890 en la segunda mitad de 2004 a 7.369 cuatro años más tarde (+89%). Con respecto a todas las ETTs, el porcentaje de las que se dedican exclusivamente a la cesión de trabajadores aumentó de una 62% en 2004 a un 71% en 2008.

La mayoría de ETTs son pequeñas empresas. En la segunda mitad de 2008 un 30% de todas las ETTs tenían menos de diez trabajadores temporales y sólo un 27% más de 50. Sin embargo, con respecto a 2004 las grandes ETTs han ganado importancia (38% y 22%, respectivamente). Son más considerables las diferencias entre ETTs que se dedican exclusivamente a la cesión de trabajadores y las empresas mixtas. Mientras que sólo un 16% de las primeras ocupaban en la segunda mitad de 2008 a menos de diez trabajadores, lo hacía un 61% de las empresas mixtas. En cambio, sólo un 9% de las mixtas ocupaba a más de 50 trabajadores, mientras que lo hacía un 34% de las ETTs de dedicación exclusiva.

#### ETTs de nueva creación en comparación interanual (a 30/06)

	2006	2007	2008
Totalidad ETTs de nueva creación	1.432	1.657	1.784
- > 10 trabajadores	723	842	863
- > 100 trabajadores	48	68	57
Total ETTs	8.107	9.278	10.507

Fuente: Agencia Federal de Empleo

#### Trabajadores en ETTs de nueva creación en comparación interanual (a 30/06)

	2006	2007	2008
Totalidad ETTs de nueva creación	34.225	40.597	40.497
- > 10 trabajadores	31.523	37.469	36.936
- > 100 trabajadores	8.179	11.676	10.420
Total ETTs	506.688	639.254	710.273

Fuente: Agencia Federal de Empleo

### Trabajadores temporales

La cifra media de trabajadores temporales aumentó continuamente entre 2004 y 2008, con cuotas de hasta el 31% (2006). En 2004 trabajaban en ETTs 385.256, para llegar a 760.604 en 2008.

Año	Período												
	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Ø
2005	379.637	382.997	396.125	404.367	425.945	453.389	464.346	482.053	487.371	490.042	496.582	464.539	443.949
2006	458.871	466.482	486.729	511.845	557.870	598.284	632.442	641.769	645.086	658.504	668.292	631.076	579.771
2007	626.015	636.261	656.519	683.464	708.155	731.152	761.253	767.876	748.679	770.100	769.856	721.345	715.056
2008	716.099	720.033	734.019	747.433	762.836	794.363	823.101	798.264	814.327	793.340	749.669	673.768	760.604

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Por lo que respecta a su evolución, el sector de la cesión de trabajadores es mucho más dinámico que el total de los sectores. Se inician y finalizan más relaciones laborales sujetas a cotización a la seguridad social que en el resto de los sectores. Mientras que en Alemania en 2008 las nuevas relaciones laborales representaban un 27% del empleo regular, en el sector que nos ocupa el porcentaje fue del 130%. En cuanto a las relaciones laborales finalizadas los porcentajes fueron del 28% y el 146%, respectivamente. La cifra de trabajadores cotizantes a la seguridad social aumentó entre 2005 y 2008 un 5,1%, mientras que en el sector del trabajo temporal el aumento fue de 386.000 a 671.000 (+73,9%). Destaca el incremento registrado entre junio y diciembre de 2008 de 112.000 a 598.000 asegurados.

Los trabajadores temporales se vieron afectados antes que el resto de trabajadores por la crisis económica y financiera. El porcentaje de trabajadores temporales con respecto a todos los trabajadores fue a finales de diciembre de 2004 del 1,3%. Hasta julio de 2008 el porcentaje subió al 2,6%, para volver a bajar al 2,2% en diciembre de 2008 y al 1,9% en mayo de 2009. Las mujeres están subrepresentadas con respecto a la totalidad de trabajadores temporales, aunque entre diciembre de 2004 y diciembre de 2008 su porcentaje aumentó del 24,9% al 28,4%. El de extranjeros se ha reducido al 13% en 2008.

### Trabajadores temporales por sexo

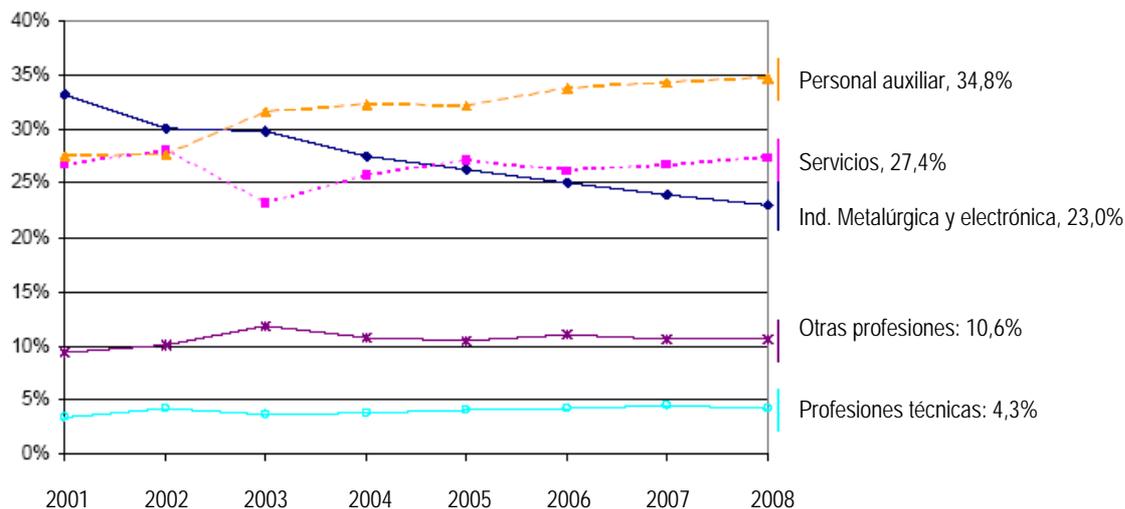
Año	Total	Hombres	Mujeres	% hombres
2001	341.053	263.985	77.067	77,4
2002	318.465	244.338	74.127	76,7
2003	330.219	253.221	76.997	76,7
2004	385.256	292.394	92.863	75,9
2005	443.949	333.604	110.345	75,1
2006	579.771	432.413	147.358	74,6
2007	715.056	528.559	186.497	73,9

Fuente: Estadística sobre la cesión de trabajadores 2001-2007

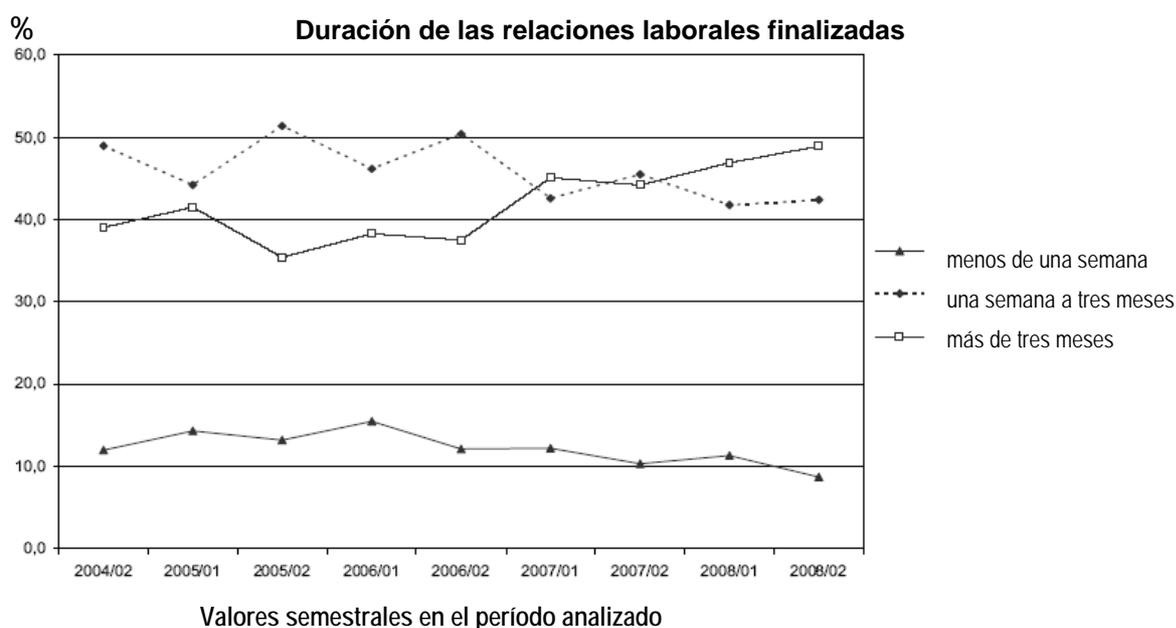
Desde el punto de vista regional, destaca la presencia de trabajo temporal en el estado federado de Renania del Norte-Westfalia, con 154.847 trabajadores temporales (23% del total), seguido de Baviera (102.347, 15,2%) y Baden-Wurtemberg (75.780, 11,3%). El mayor crecimiento de la temporalidad se registra en Bremen y Brandeburgo, el menor en Schleswig-Holstein y el Sarre. En los

años 2006 y 2007 aumentó más en los estados orientales que en los occidentales, debido a la estructura de las empresas y de los sectores económicos.

Entre los campos de actividad de los trabajadores temporales destacaron a finales de 2008 los servicios (31%), seguidos del personal auxiliar (29,6%) y de los oficios del sector metalúrgico y electrónico (23,5%).



Más de la mitad de todas las relaciones laborales temporales duraron en todo el período analizado menos de tres meses, sobre todo en el caso de mujeres. No obstante, han ido perdiendo importancia las contrataciones breves. En la segunda mitad de 2008 un 8,7% de las relaciones laborales temporales duraron menos de una semana, un 42,4% entre una semana y tres meses y un 48,9% más de tres meses. En el mismo período de 2004 los porcentajes habían sido del 14,3%, 45,3% y 40,4%, respectivamente.



Fuente: Agencia Federal de Empleo

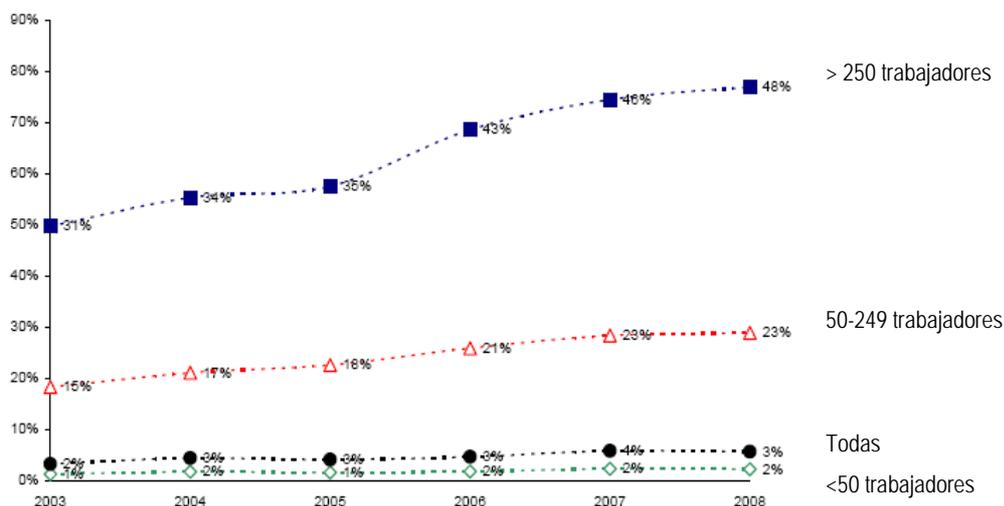
Un 39,4% de los trabajadores que iniciaron un primer trabajo temporal a través una ETT procedía de otra relación laboral (2004: 29,4%). En un 28,1% de los casos se trataba de una actividad en un sector distinto al trabajo temporal (2004: 19,9%), y un 60,6% de los trabajadores temporales partía de una situación de desempleo (2004: 70,6%), la mayoría de ellos inferior a un año (72%), una sexta parte superior a un año y uno de cada diez no había trabajado nunca (más mujeres que hombres).

La cifra de trabajadores temporales en las empresas ha aumentado considerablemente, lo mismo que la cifra de aquellos que han sido absorbidos por las empresas contratantes. Mientras que en la primera mitad de 2003 fueron 22.000, en el mismo período de 2008 la cifra fue de casi 90.000.

### Empresas contratantes

A finales de junio de 2008 sólo un 3% de todas las empresas había contratado personal temporal. De las cerca de 71.000 empresas contratantes, 58.000 tenían su sede en los estados federados occidentales y 13.000 en los orientales, cifras que se mantuvieron durante el período analizado. Aunque en las pequeñas empresas (<50 trabajadores) el aprovechamiento del trabajo temporal permaneció constante en un 2%, en las medianas (50-249) este porcentaje pasó del 17% en junio de 2004 al 23% en junio de 2008, y en las grandes (>250) del 34% al 48%, respectivamente. En la actualidad casi una de cada cuatro medianas empresas y casi la mitad de las grandes hacen uso del trabajo temporal.

### **Porcentaje de empresas con trabajadores temporales (por tamaño de la empresa)**



El sector más relevante es la industria transformadora, donde el porcentaje de empresas que recurren al trabajo temporal ascendió considerablemente. En el ámbito de los bienes de equipo y duraderos lo hicieron un 17% de todas las empresas, en el de bienes de consumo un 7%. En la minería y el suministro de energía y agua lo hicieron un 12%. También se incrementó el número medio de

trabajadores temporales, principalmente en las grandes empresas, de 25 a 46, donde uno de cada catorce trabajadores es cedido por una ETT.

### Porcentaje de empresas con trabajadores temporales por sectores

Sector	2005	2006	2007	2008
Agricultura y silvicultura	1	1	4	1
Minería, suministro de agua y energía	10	15	9	12
Fabricación de alimentos	4	3	5	4
Bienes de consumo	3	6	11	7
Bienes de producción	11	15	14	16
Bienes de equipos y duraderos	11	15	17	17
Construcción	5	5	6	6
Comercio y reparaciones	1	1	2	2
Transportes y comunicaciones	4	4	4	4
Entidades crediticias y seguros	1	2	1	1
Hostelería	<0,5	1	1	1
Educación y docencia	2	<0,5	1	1
Sanidad, veterinaria, asuntos sociales	1	1	1	1
Servicios para empresas	2	2	2	2
Otros servicios	2	1	1	1
Organizaciones no lucrativas	<0,5	<0,5	1	2
Administración pública	1	1	2	2
<b>Total sectores</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Fuente: Instituto de investigación laboral y profesional de la Agencia Federal de Empleo

Cabe destacar que las empresas contratantes hacen menor uso de otras formas de flexibilización del empleo como mini-empleos o jornada parcial que las empresas que no contratan personal temporal, con un 7% y un 15% de mini-empleados y un 2% y un 6% de midi-empleados, así como un 13% y un 30% de trabajadores en jornada parcial, respectivamente.

Las empresas que contratan a trabajadores temporales tienen más presencia de comités de empresa (35% frente al 12%), en relación sobre todo con el tamaño de las empresas. El 53% trabaja en base a un convenio colectivo (sectorial: 45%, empresarial: 8%), en las empresas sin trabajadores temporales el porcentaje es del 34% (31% y 3%).

Un 60% de las empresas contratantes de mano de obra temporal contrataron a mediados de 2008 nuevo personal (empresas sin trabajadores temporales: 25%). El análisis de la fluctuación de trabajadores temporales y de plantilla muestra que en particular en las grandes empresas el crecimiento de trabajo temporal viene relacionado con un crecimiento (o mantenimiento) del personal de plantilla.

### Importancia de la cesión de trabajadores en la política laboral

El análisis muestra que la cesión de trabajadores ha ganado importancia en los últimos años. La cifra de ETTs aumentó desde finales de 2004 un 143%, la cifra de trabajadores temporales prácticamente se duplicó de 385.000 en 2004 a 760.000 en 2008. Las medianas y grandes empresas han

intensificado sumamente el uso del trabajo temporal. Si bien el porcentaje de trabajadores temporales con respecto a la totalidad de trabajadores es de un máximo del 2,6%, la cesión de trabajadores se ha convertido en un importante instrumento del mercado laboral. Un 20% del crecimiento del empleo regular se remonta al trabajo temporal. La evolución del empleo refleja la flexibilidad de este tipo de empleo, cuyo auge tiene lugar en épocas de crisis económica.

Las expectativas del legislador de crear con el trabajo temporal oportunidades laborales para desempleados se han cumplido, en particular para los desempleados de larga duración. Asimismo, en comparación con otras formas de empleo, el trabajo temporal ofrece las mismas condiciones de cotización a la seguridad social, así como también la misma protección que el empleo regular.

### **Críticas al trabajo temporal por su conexión con el desempleo**

Si bien los datos publicados por la Agencia Federal de Empleo ofrecen una visión positiva del trabajo temporal, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) pone de manifiesto en un informe publicado en abril la relación entre trabajo temporal y desempleo, como muestra la continua destrucción de empleo temporal a partir del verano de 2008 a causa de la crisis económica: en un año el sector perdió cerca de 200.000 puestos de trabajo (27%). Con la estabilización coyuntural pudo recuperarse ligeramente con unos 50.000 nuevos puestos (octubre 2009: 585.000 trabajadores temporales asegurados).

La DGB destaca que a pesar de la inclusión del trabajo temporal en el grupo de beneficiarios de la subvención de la jornada reducida, este instrumento apenas ha servido para salvaguardar el empleo en este sector. En otoño de 2008 sólo se beneficiaron de la misma 14.600 trabajadores temporales. Asimismo, el informe critica que el trabajo temporal no cumple la función de puente entre el desempleo y el empleo, ya que la mayoría de los trabajadores pierden sus puestos al poco tiempo. En la segunda mitad de 2008, por ejemplo, se contrataron 481.000 nuevos trabajadores y 667.000 finalizaron su relación laboral.

Las cifras de la Agencia Federal sobre el desempleo de trabajadores temporales muestran que entre otoño de 2008 y septiembre de 2009 más de 430.000 trabajadores temporales se registraron como desempleados. La fluctuación en este grupo de trabajadores es enorme. Un 76% del promedio de trabajadores temporales cayó en una situación de desempleo tras sólo 12 meses de ocupación. En comparación interanual el aumento de trabajadores temporales que pasaron a una situación de desempleo fue de 130.000 (más del 40%), lo que demuestra que incluso en épocas de buena coyuntura el riesgo para este grupo de trabajadores en el mercado laboral sigue siendo elevado. Otro aspecto negativo es que muchos trabajadores temporales no obtienen el derecho a la prestación por desempleo contributiva una vez pierden su empleo, o la prestación es tan escasa que deben recurrir a la prestación asistencial. Más de una cuarta parte de los trabajadores temporales se convierten en beneficiarios de dicha prestación inmediatamente después de caer en la situación de desempleo.

Los trabajadores temporales con ocupación se ven expuestos a un elevado riesgo de pobreza. Un 77% de la mano de obra temporal a jornada completa percibe un salario por debajo del límite de la precariedad de un promedio de 1.300 euros. Muchos de ellos se ven obligados a solicitar el complemento salarial asistencial en su modalidad no contributiva (70.000). Estas situaciones salariales y de inseguridad son para una gran parte de los trabajadores temporales una carga que provoca sobre todo inseguridad. La organización sindical reivindica entre otras las siguientes modificaciones para mejorar la protección de los trabajadores temporales:

- Modificación de la Ley sobre la cesión de trabajadores de modo que el principio de igualdad de trato salarial y respecto al resto de condiciones laborales sea válido desde el primer día de empleo en la empresa contratante. Sólo deben aceptarse excepciones en casos como los fijados por convenios colectivos.
- Reintroducción de la prohibición de sincronización para mejorar la estabilidad del empleo.
- Fortalecimiento de los derechos de participación y cogestión de los comités de empresa y consejos de personal, a fin de que puedan controlar la clasificación y la remuneración de los trabajadores temporales.
- Mejora del acceso de los trabajadores temporales a la formación continua, siguiendo las reivindicaciones de la directiva europea.
- Prohibición de la cesión de trabajadores en el sector de la construcción para evitar el fraude.
- Ampliar el control de las ETTs, retirada del permiso de cesión en casos de infracciones a la Ley, e introducción de un catálogo más amplio de infracciones y de sanciones.