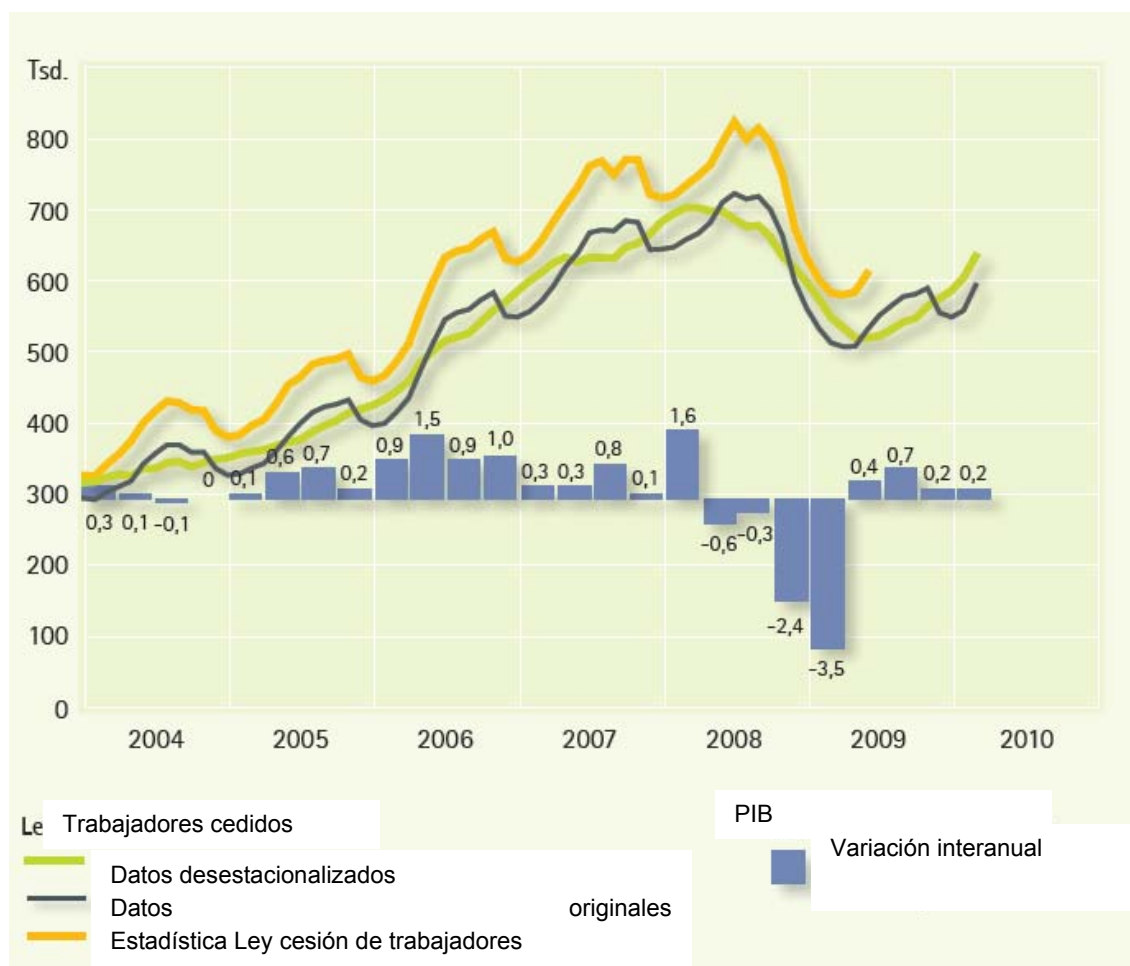


**RELACIONES LABORALES****ALEMANIA****CONTINÚA EL DEBATE SOBRE LA CESIÓN DE TRABAJADORES**

La cesión de trabajadores ha experimentado en los últimos años un importante crecimiento. En 2004 el Gobierno entonces liderado por el Canciller socialdemócrata Gerhard Schröder eliminó diversos límites que la Ley imponía a las ETTs, como el encadenamiento de contrataciones, la denominada prohibición de sincronización y la limitación de las contrataciones. El objetivo de estas medidas era facilitar el trabajo de las ETTs y generar empleo. Como consecuencia la cesión de trabajadores experimentó una dinámica considerable, aunque ha resultado ser muy vulnerable a la evolución del PIB.

**Evolución del número de trabajadores cedidos, PIB**

Fuente: IAB, 2010

En enero de 2004 las ETTs empleaban a un total de 326.000 personas, cifra que en octubre de 2006 se había duplicado, hasta alcanzar en julio de 2008 las 823.000. A partir de abril de 2008 las cifras

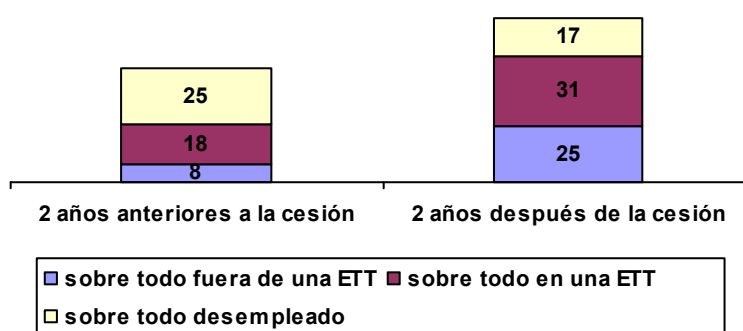
destacionalizadas avanzaban una ligera caída que se aceleró a partir del último trimestre de 2008. En abril de 2009 el número de trabajadores había caído a 582.000. De momento la crisis ha puesto final al empuje experimentado por este sector.

### Las características del trabajo en régimen de cesión

El Instituto de investigación laboral y profesional (IAB), de la Agencia Federal de Empleo, ha publicado un estudio que analiza el efecto de esta modalidad de trabajo sobre las oportunidades de acceso a un puesto de trabajo regular. Según el estudio la cesión incrementa ligeramente la probabilidad de que dos años después del inicio de esta actividad el trabajador pueda ejercer una actividad laboral regular.

Cerca de la mitad de las relaciones laborales establecidas a través de una ETT no superan los tres meses. Las ETTs siguen siendo un elemento central para garantizar a las empresas la flexibilidad necesaria, si bien son igual de importantes otras formas de flexibilidad interna. En la presentación del estudio, el presidente del IAB subrayó expresamente la importancia de mantener el equilibrio entre la flexibilidad, la estabilidad del empleo y las garantías sociales. Sobre todo parecen beneficiarse de la cesión de trabajadores los desempleados de larga duración, aunque en palabras de uno de los autores del informe resulta algo desalentador que sólo el 7% de los trabajadores cedidos que con anterioridad habían estado en el paro logren mantenerse en el mercado laboral regular, es decir, encuentren un trabajo indefinido.

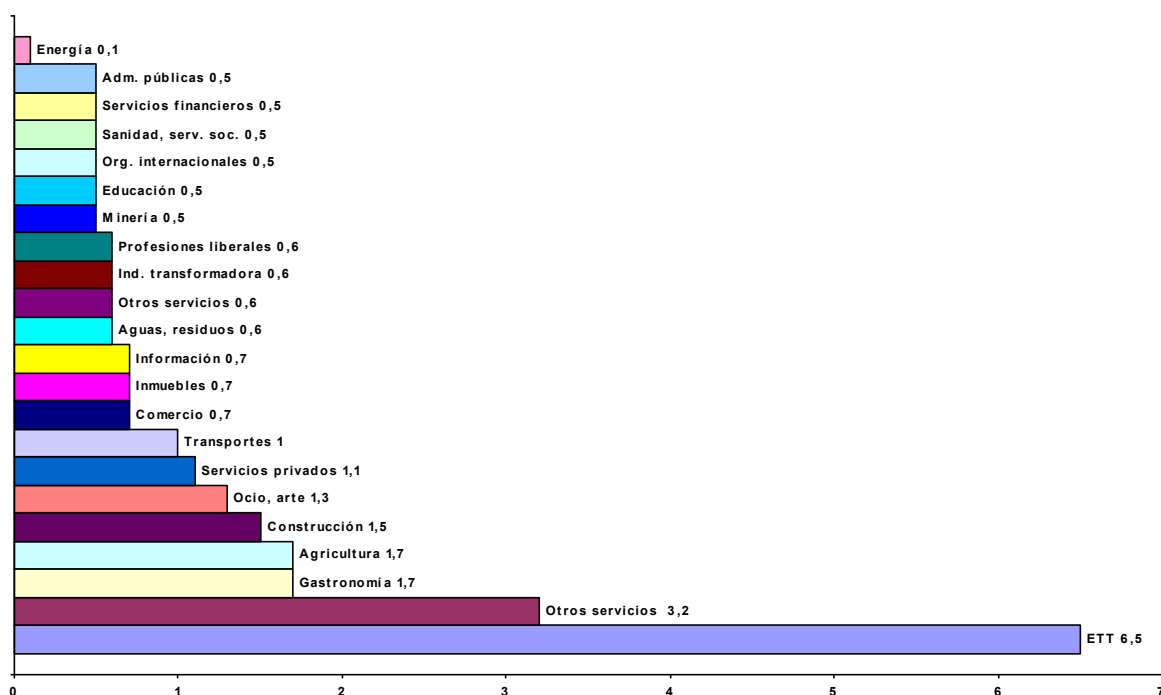
**Situación de los trabajadores cedidos, 2008**



*Fuente: IAB, 2010*

En la respuesta del Gobierno Federal a una interpelación parlamentaria de Los Verdes se visualiza la elevada vulnerabilidad del empleo generado por las ETTs, y que el riesgo de que un trabajador temporal pierda su empleo es muy superior a los trabajadores del resto de sectores económicos.

### Riesgo de perder el trabajo, por sectores, 10/2008 a 9/2009 (en %)



	Inicio de un trabajo en una ETT	Finalización de un trabajo en una ETT
2007	926.273	891.795
2008	873.481	976.743
2009 (IV/2008-III/2009)	683.156	858.653

### El debate acerca de las ETTs

La cesión de trabajadores está siendo motivo de debate básicamente porque sustituye puestos de trabajo regulares por trabajo temporal y porque la normativa que regula las ETTs ha resultado poco eficaz para garantizar unas condiciones aceptables.

A comienzos de año tuvo gran eco en los medios de comunicación la noticia de que la gran cadena alemana de droguerías Schleckner estaba haciendo un uso fraudulento de la cesión de trabajadores. Esta empresa, que cuenta con más de 30.000 trabajadores en Alemania, cerraba sucursales y despedía a los trabajadores afectados por la suspensión de la actividad para volver a abrir filiales en otro lugar y bajo otro nombre, contratando a los mismos trabajadores a través de una ETT y por la mitad del salario que habían percibido en el puesto anterior. Además, la ETT encargada de esta operación pertenece a un antiguo responsable de RRHH de la empresa. El objetivo principal es sin duda evitar el pago del salario medio de 12 euros por hora acordado por el convenio colectivo para el comercio minorista, cuando los nuevos salarios nunca superan los 6,78 euros, además de reducir el período de vacaciones y eliminar complementos y bonificaciones sí previstos por el convenio.

La filtración de estos abusos supuso un considerable desprestigio para este sector, por lo cual la Federación de ETTs se distanció rápidamente de estas prácticas. Diversas organizaciones del comercio minorista reclaman del Gobierno una reforma de la normativa vigente, ya que la actual Ley sobre la cesión de trabajadores ampara estas prácticas. De hecho, parece que éste no es un caso excepcional, que también se da en las administraciones públicas: el gobierno regional de Bremen intentó derivar las nuevas contrataciones de maestros a una ETT, una sentencia de 2008 declara que esta forma de proceder infringe normativas legales recogidas por los acuerdos colectivos y, por lo tanto, no es lícita. A diferencia de otros países de la UE como Bélgica, Luxemburgo, Rumania y Portugal, Alemania no conoce el principio de igualdad salarial entre trabajadores fijos y temporales. Si bien este principio está recogido por la correspondiente normativa, prevalece un convenio firmado por los agentes sociales.

Tras un año de debate, la Confederación federal de trabajo temporal (BZA) y la Confederación alemana de sindicatos (DGB) acordaron en febrero de 2010 un nuevo convenio colectivo para el sector, que contempla un aumento salarial para unos 200.000 empleados de ETTs hasta abril de 2012. El incremento se producirá en dos fases y será de sendos 2,5%. Además está previsto un pago único de 80 euros y una duración de dos años. A partir de mayo los salarios iniciales por hora subieron en la primera fase a 7,56 euros en los länder occidentales y a 6,62 euros en los orientales. A este convenio sólo se pudieron acoger 200.000 de los 600.000 trabajadores temporales, faltaba alcanzar un acuerdo con otras dos patronales: IGZ y AMP. En abril la asociación de intereses de las ETTs alemanas (IGZ) y la DGB firmaron un convenio colectivo para otros 190.000 trabajadores del sector. Este acuerdo se ajusta al firmado entre la DGB y la BZA y cubre al 95% de los trabajadores del sector.

Todo indica que en los últimos años se ha producido un cambio en la valoración de este instrumento por parte del Ministerio de Trabajo. A raíz de este caso, la Ministra Ursula von der Leyen constituyó un grupo de expertos para reformar la normativa vigente y poder descartar que la Ley siga amparando estas prácticas. En concreto se trata de tres ámbitos legales:

- La Ley sobre la cesión de trabajadores, que regula los procedimientos, autorizaciones, etc. relacionados con la actividad de las ETTs
- La Ley sobre el desplazamiento de trabajadores, que sirve de base para crear un salario mínimo sectorial.
- La Directiva Europea sobre la Cesión de Trabajadores.

Según uno de los responsables de este proceso en el Ministerio de Trabajo, la propuesta de introducir un salario mínimo sectorial, que permitiría declararlo vinculante también para empresas extranjeras

que ofrezcan sus servicios en Alemania, de momento colisiona con el Ministro de Economía, el liberal Rainer Brüderle. Trabajo cree que después del verano podrá presentar un proyecto de ley.

### **Iniciativas parlamentarias de la oposición**

La Socialdemocracia, los Verdes y la Izquierda, los tres partidos de la oposición, han presentado sendas proposiciones para poner fin al uso fraudulento de la cesión de trabajadores. El SPD critica que la normativa reguladora permite a las empresas no aplicar el principio de la igualdad de retribución cuando exista un convenio sectorial. Esta normativa ha permitido que los sindicatos minoritarios cristianos hayan podido firmar convenios con algunas federaciones de ETTs que contemplaban salarios excesivamente bajos. Asimismo menciona la creciente sustitución de puestos de empleo regular por trabajadores cedidos, como en el caso de Schlecker. El SPD insta al Gobierno a hacer vinculante el principio de igualdad salarial, introducir un salario mínimo para todo el sector, prohibir que las empresas creen sus propias ETTs y ampliar los derechos de los comités de empresa en lo relacionado con la contratación de los trabajadores cedidos.

La Izquierda coincide con el análisis de los socialdemócratas y reclama además que el principio de la igualdad salarial ponga fin a la discriminación de los trabajadores cedidos, que éstos reciban una "bonificación por flexibilidad" del 10% de su salario y que el período máximo de cesión sea de tres meses para evitar de esta manera que pasen *de facto* a formar parte regular y estable de los procesos de producción. Así podría garantizarse que las ETTs cumplan con el cometido para el que se crearon: permitir a las empresas reaccionar ante incrementos imprevistos de la producción.

Los Verdes añaden algunos aspectos como que los trabajadores temporales tengan acceso a todas las instalaciones y prestaciones de la empresa que les contrata y prioridad en los procesos selectivos. Esta formación reclama además que los trabajadores cedidos puedan participar en las elecciones a los órganos de representación de los trabajadores y, por último, que el Gobierno impulse para ellos medidas de formación, lo que mejoraría en gran medida sus oportunidades de acceso al empleo regular.

El 28 de junio, la Comisión Parlamentaria de Trabajo y Asuntos Sociales invitó a expertos independientes y a representantes de la patronal y sindicatos a dar su opinión sobre las tres proposiciones no de Ley. Esta sesión puso de manifiesto una considerable diversidad de opiniones. El representante de la DGB aclaró que entre 2008 y el segundo trimestre de 2009 las empresas han despedido a un número considerable de trabajadores cedidos, lo que demuestra que se trata de un sector con una baja estabilidad del empleo debido a la vulnerabilidad frente a los altibajos de la coyuntura económica. Los períodos de actividad son cortos y las diferencias salariales con la plantilla fija considerables. Los sindicatos apoyan la introducción de normas más estrictas que impongan el principio de igualdad salarial y acaben con prácticas como las de Schlecker. El representante de la

DGB afirma que la cesión de trabajadores sólo ha servido de puente al mercado de trabajo regular en el 7% de los casos, y considera que el legislador ha exagerado al desregularizar este sector.

La Federación alemana de empresarios (BDA) tiene una visión completamente diferente. Afirma que las ETTs son un auténtico motor para la creación de puestos de trabajo y que en la actual fase de recuperación incluso van por delante de la evolución económica. La Agencia Federal de Empleo insiste en la importancia de la cesión de trabajadores para generar empleo, hasta el punto que gracias a la extensión del trabajo temporal el umbral de creación de empleo, es decir, el aumento del PIB real necesario para que la economía genere empleo, que se situaba en el 2,3% del PIB, en la actualidad está por debajo del 2%. La Agencia Federal de Empleo señala además que el 62% de las nuevas contrataciones de las ETTs se realizan con desempleados.

Varios expertos criticaron duramente la propuesta de eliminar las reformas introducidas en 2003 y 2004, centradas en facilitar la contratación a través de las ETTs. El presidente de la Federación de las PYME afirma que esto restaría flexibilidad a las empresas, lo que probablemente pondría en peligro un buen número de puestos de trabajo. La BZA se pregunta si, en caso de no poder recurrir a cesión de trabajadores, las empresas realmente realizarían contratos regulares o más bien harían uso de otras modalidades de contratación flexible o deslocalizarían la producción. El representante de la BDA destaca que resulta inadmisibile que se den prácticas como las de Schlecker, pero señala que la mayoría de los convenios colectivos contienen una cláusula que excluye estas prácticas.

El representante de la OCDE en Alemania comentó este suceso indicando que en Alemania se está imponiendo una dualidad en el mercado de trabajo: mientras que el país se sitúa a la cabeza en lo que se refiere al nivel de protección contra el despido que garantiza la normativa a las contrataciones fijas, en lo referente a los trabajadores cedidos y temporales se sitúa por debajo de la media. Esta diferencia se ha manifestado durante la crisis, ya que este colectivo ha tenido que soportar el mayor número de despidos.