

REINO UNIDO

NUEVA NORMATIVA SOBRE TRABAJO TEMPORAL⁴⁰

El 1 de octubre entró en vigor en el Reino Unido el nuevo Reglamento de Trabajadores Cedidos por Empresas de Trabajo Temporal (Agency Workers Regulations 2010), por el que se traspone la Directiva 2008/14/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. A grandes rasgos, el nuevo reglamento iguala los derechos de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal con los de los empleados fijos de una empresa en lo referente a las condiciones básicas de trabajo. La norma se aplica a partir del momento en que el trabajador contratado a través de una empresa de trabajo temporal lleve 12 semanas en el puesto de trabajo.

El texto de la norma se puede consultar en este enlace:

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/contents/made>

Antecedentes

Las bases para la aprobación de este reglamento se establecieron en mayo de 2008, cuando el anterior Gobierno laborista, la Confederación de Empresarios Británicos (CBI) y la Confederación de Sindicatos Británicos (TUC) alcanzaron un acuerdo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores directos de la empresa y los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, tras llevar un tiempo desempeñando el puesto de trabajo. Este acuerdo interno facilitó la adopción de la Directiva europea en noviembre de 2008.

Cuando el nuevo Gobierno de coalición accedió al poder en mayo de 2010, fue receptivo a las críticas que algunos empresarios venían haciendo al reglamento, aún no en vigor, pero tras un periodo de análisis, se anunció que no se harían enmiendas al reglamento, que entraría en vigor el 1 de octubre de 2011.

Principales disposiciones

El objetivo principal del reglamento es garantizar la igualdad de trato para un trabajador proveniente de una empresa temporal, siempre que haya trabajado para el contratante durante un periodo de 12 semanas ocupando un puesto de trabajo en particular. Esto supone el reconocimiento del derecho a condiciones básicas de trabajo iguales a las de los propios empleados de la empresa y, en concreto, afecta a los siguientes extremos:

- Remuneración
- Duración del tiempo de trabajo
- Trabajo nocturno
- Períodos de descanso
- Pausas durante la jornada laboral
- Derecho a vacaciones

Para cumplir el requisito de las 12 semanas no es necesario que este sea un periodo continuo. La mayoría de intervalos sin trabajar que tengan lugar durante la cesión de trabajador cedido por una agencia temporal para desempeñar un mismo puesto de trabajo y

⁴⁰ Fuentes: Department for Business, Innovation and Skills, Department for Work and Pensions, Business Link, Eurofound (Mark Hall).

que duren menos de 6 semanas, solamente tienen el efecto de interrumpir temporalmente el cómputo del periodo de 12 semanas.

El baremo que utiliza el reglamento es el de un “trabajador comparable de la empresa”, de modo que el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal disfrute de las mismas condiciones que un empleado que realiza actividades idénticas o análogas.

El reglamento también da derecho a este tipo de trabajadores al acceso a las instalaciones o servicios comunes de la empresa (comedor, guardería, etc.) en igualdad de condiciones, así como el derecho a que se le informe de ofertas de trabajo de la empresa. Estos derechos se aplican desde el día en que el trabajador empieza a trabajar para la empresa.

Si se incumple la normativa, tanto la empresa de trabajo temporal como la empresa usuaria pueden tener responsabilidad. Si un tribunal establece que una contratación de este tipo se ha diseñado con el objetivo de evitar que un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal disfrute de la igualdad de trato, el reglamento prevé una compensación mínima de dos semanas de salario, más una indemnización adicional de hasta 5.000 libras.

Guía oficial

En mayo de 2011, el Gobierno publicó una detallada “guía sobre el reglamento de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal”, para ayudar a las empresas y al sector de la colocación laboral a prepararse para la entrada en vigor del reglamento. La guía fue elaborada por el Gobierno en colaboración con empresas de colocación, sindicatos y organismos representativos de los empresarios.

El siguiente enlace remite a la guía oficial publicada por el Gobierno:

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/a/11-949-agency-workers-regulations-guidance>

Opiniones de los agentes sociales

Las organizaciones representativas de los empresarios han sido muy críticas tanto con la Directiva europea como con el reglamento de transposición. Según la Confederación Británica de Empresarios (CBI), el reglamento ha sido “revestido con procedimientos no requeridos por la norma europea, que suponen costes adicionales para las empresas”.

Por ejemplo, consideran que el reglamento complica innecesariamente la normativa al exigir a las empresas que paguen primas ligadas a la productividad individual de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, en lugar de simplemente una remuneración adicional para lograr la igualdad salarial.

También se ha criticado que el nuevo Gobierno no haya revisado la normativa ya que, según el CBI, era posible realizar simplificaciones sin que se vulnerara el pacto inicial entre sindicatos y empresarios. Otros organismos representativos de los empresarios, como el Instituto de Administradores de Empresas (*Institute of Directors*), han criticado duramente el reglamento.

No obstante, la Confederación de Empresas del Sector de la Colocación e Intermediación Laboral (REC), cree que la aplicación del reglamento supondrá una serie de retos pero no tendrá un impacto esencial sobre la flexibilidad que se considera fundamental para este tipo de contratación.

La Confederación de Sindicatos Británicos (TUC), por su parte, está a favor del reglamento y se opuso con éxito a la flexibilización de la norma antes de su entrada en vigor.