

La calidad de los empleos ofrecidos en el sector varía enormemente y es preciso realizar esfuerzos para mejorar la reputación general del trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal realmente necesitan protección y empleos de calidad. Al mismo tiempo, un marco apropiado puede hacer que el trabajo a través de empresas de trabajo temporal contribuya más eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo en la UE.

Por esta razón, **en noviembre de 2008 se adoptó una directiva a escala de la UE.** La Comisión Europea ya había presentado una propuesta en 2002, pero las negociaciones demostraron ser difíciles ya que las situaciones variaban mucho de un Estado miembro al otro. **Los 27 Estados miembros de la UE adoptarán ahora las disposiciones legales necesarias para cumplir la directiva para diciembre de 2011 a más tardar.**

La directiva tiene un alcance muy amplio y abarca todos los sectores de la economía. Sin embargo, los Estados miembros podrán disponer que no se aplique a relaciones laborales concluidas en el marco de un programa de formación, inserción o reconversión profesional financiado públicamente.

He aquí los temas principales abordados por la directiva.

Igualdad de trato en las empresas usuarias

Durante cada misión en una empresa usuaria y **desde el primer día de esta misión, las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores (hombres o mujeres) cedidos por una empresa de trabajo temporal serán, como mínimo, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.**

Concretamente, siempre que existan normas vigentes —por ejemplo, disposiciones legislativas, administrativas o un convenio colectivo— según las cuales los trabajadores de la empresa usuaria tienen derecho a un cierto nivel de remuneración, la empresa de trabajo temporal concederá al trabajador como mínimo el mismo sueldo que el que hubiera recibido si la empresa usuaria hubiese decidido contratarlo directamente. Obviamente, es probable que el sueldo dependa de los títulos y experiencia del trabajador.

Menos prohibiciones y restricciones en cuanto al uso del trabajo a través de empresas de trabajo temporal

Mediante el establecimiento de normas mínimas, **la directiva aumenta la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal,** teniendo de esta manera un impacto positivo sobre la calidad y reputación del trabajo a través de dichas empresas. Esto justifica una actitud más abierta de cara al desarrollo de esta forma de empleo.

En el pasado, los Estados miembros introdujeron restricciones a la posibilidad de que las empresas aprovecharan el trabajo a través de empresas de trabajo temporal: por ejemplo, solo era posible realizar misiones en empresas usuarias por algunas razones concretas o por un tiempo limitado. Por lo demás estaba totalmente prohibido recurrir al trabajo a través de empresas de trabajo temporal en algunos sectores económicos.

Todas las prohibiciones y restricciones relativas al uso del trabajo a través de empresas de trabajo temporal han de ser evaluadas y suprimidas a menos que puedan justificarse por razones de interés general. Tales razones están relacionadas sobre todo con la protección de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, las exigencias de salud y seguridad en el trabajo o la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado y de evitar posibles abusos.

Para más información

- Texto de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:ES:PDF>

- Legislación laboral de la UE:

http://ec.europa.eu/labour_law



Oficina de Publicaciones

© Comunidades Europeas, 2009
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica. Cualquier uso o reproducción de fotografías requerirá la autorización expresa del titular o titulares de los derechos de autor.

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO

KE-31-09-122-ES-D

Protección de los derechos de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en la Unión Europea



Una directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal: ¿para qué?

Por lo general, son dos las partes involucradas en una relación de trabajo: el empresario y el trabajador. En el caso de los trabajos a través de empresas de trabajo temporal, existe también una tercera parte: la empresa usuaria. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal son empleados y pagados por una empresa de trabajo temporal pero son puestos a disposición de otras empresas para trabajar allí temporalmente bajo la supervisión de éstas.

El trabajo a través de empresas de trabajo temporal ha ido aumentando a un ritmo constante y en la actualidad representa **aproximadamente un 2 % del empleo total en la Unión Europea (UE).** Cada año, aproximadamente 10 millones de personas trabajan a través de empresas de trabajo temporal en un determinado lugar. Este fenómeno está especialmente extendido en el Reino Unido, donde afecta a más de un 4 % de la población activa, al igual que en Francia, Alemania y los Países Bajos.

Esta forma de empleo satisface una necesidad real de las empresas usuarias: les permite, por ejemplo, gestionar puntas de producción o sustituir a empleados ausentes con bastante facilidad. Los trabajadores trabajan a través de empresas de trabajo temporal por razones muy distintas, ya sea por un par de meses o algunos años. A menudo están a la búsqueda de un trampolín hacia formas de empleo más estables, o aprecian la flexibilidad ofrecida por las empresas..

¿Sabía usted que...?

El trabajo a través de empresas de trabajo temporal es una forma de empleo muy conocida en varios Estados miembros, donde desde los años sesenta o setenta ha sido sometida a reglamentación, por ejemplo, en los Países Bajos, Francia, Alemania y el Reino Unido. En algunos Estados miembros el trabajo a través de empresas de trabajo temporal es un fenómeno mucho más reciente. También existen grandes diferencias entre los diferentes países en lo que concierne a los sectores económicos donde este tipo de trabajo está más desarrollado y a la duración de las misiones en las empresas usuarias, que puede ser una cuestión de días, meses o años.



Comisión Europea

¿Sabía usted que...?

El sueldo no se limita al sueldo base: es una noción complicada y sus componentes pueden variar de un sistema jurídico a otro. Los Estados miembros determinan el margen de remuneración y especifican si incluye o no regímenes profesionales de seguridad social, sobre todo pensiones, prestaciones económicas por enfermedad o regímenes de participación financiera.

La igualdad de trato también es aplicable a la **duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos**: los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tienen que beneficiarse de las mismas condiciones que los trabajadores contratados por la empresa donde trabajan diariamente, hasta el punto en que estas condiciones sean consideradas vinculantes para los trabajadores de la empresa usuaria.

Todas las normas vigentes en la empresa usuaria que estén relacionadas con la protección de mujeres embarazadas y en período de lactancia se aplicarán igualmente a las trabajadoras cedidas por las empresas de trabajo temporal. Lo mismo vale para las normas relacionadas con la igualdad de trato entre hombres y mujeres y con cualquier disposición adoptada para combatir la discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

La directiva permite **excepciones del principio de igualdad de trato, aunque bajo condiciones muy estrictas**.

- En algunos Estados miembros, a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se les puede ofrecer un contrato indefinido con su empresa, con lo que seguirán siendo remunerados en el período de tiempo comprendido entre la ejecución de dos misiones. En ciertas circunstancias, los Estados miembros pueden prever una exención del principio de igualdad de retribución.
- Hay países en los que el trabajo a través de empresas de trabajo temporal está regulado también o principalmente por convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Después de consultarlos, los Estados miembros pueden darles la opción de celebrar convenios colectivos que contemplen acuerdos que pueden diferir de la igualdad de trato. La protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal ha de ser defendida en cualquier circunstancia.
- Bajo condiciones restrictivas y basándose en un acuerdo celebrado por los interlocutores sociales, los Estados miembros pueden introducir excepciones del principio de igualdad de trato. En este contexto, pueden determinar la fijación de un plazo para alcanzar la igualdad de trato.

En todo caso, los Estados miembros tendrán que adoptar medidas para evitar la aplicación abusiva y, en particular, para impedir que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de la directiva.



© iStock

Mejor acceso a un empleo fijo, a las instalaciones comunes y a la formación profesional

A menudo las empresas usuarias desean contratar a personas que han estado trabajando en sus instalaciones como trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y adquiriendo experiencia. A estos trabajadores habría que darles todas las oportunidades de encontrar un empleo fijo si así lo desean.

Para facilitar este proceso, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deberán ser **informados de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria**. También estará prohibido que las empresas de trabajo temporal impidan que sus trabajadores sean contratados por la empresa usuaria una vez finalizada su misión o que en tales ocasiones se les exija el pago de honorarios.

Además, desde un punto de vista práctico e independientemente de la duración de su misión, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal realmente tienen las mismas necesidades que los miembros de plantilla de la empresa donde trabajan. En conformidad con la directiva, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tendrán **acceso a todas las instalaciones comunes de la empresa usuaria**, en particular los servicios de comedor, guardería y transporte en las mismas condiciones que los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria, a menos que concurran razones objetivas que justifiquen un trato diferente.

Del mismo modo, para promover el desarrollo de las carreras profesionales, se anima a los Estados miembros a que adopten medidas, como por ejemplo la promoción del diálogo social, a fin de mejorar el **acceso a la formación** para los trabajadores en las empresas de trabajo temporal, incluso en los períodos comprendidos entre la ejecución de dos misiones, al igual que su acceso a la formación prevista para el personal de las empresas usuarias.

Representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal e información de los representantes de los trabajadores

Con el fin de establecer comités de empresa, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal son considerados como trabajadores de la empresa. Sin embargo, los Estados miembros también pueden tomar la decisión de considerarlos como trabajadores de la empresa usuaria.

Al presentar el informe sobre su situación de empleo, la empresa usuaria deberá proporcionar a su comité de empresa la información apropiada sobre el uso de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.



© iStock