



La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en la Unión Europea

Resumen

La flexibilidad del trabajo y del mercado laboral es un tema que ha sido objeto de debate durante los diez últimos años entre los agentes económicos y de política social europeos. El presente folleto se basa en la investigación que la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo realizó sobre la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en los quince Estados miembros de la Unión Europea y que culminó en el informe *Temporary agency work in the European Union*. En él se describen algunas de las principales tendencias que predominan en esta forma de empleo y se destacan los problemas y los retos que plantea en cada Estado miembro y en la Unión Europea en su conjunto.

Conclusiones principales

- La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal fue la forma de empleo atípico que creció con mayor rapidez en la Unión Europea (UE) en la década de los años noventa. En la mayoría de los Estados miembros, el porcentaje de esta modalidad de contratación se ha duplicado, mientras que en Dinamarca, España, Italia y Suecia se ha quintuplicado.
- En la UE, trabajan para empresas de trabajo temporal entre 1,8 y 2,1 millones de personas, lo que corresponde a un 1,2 %-1,4 % del número total de personas ocupadas. Se calcula que el número de personas contratadas a lo largo de un año por las empresas de trabajo temporal es de unos 6 millones.
- El porcentaje de contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal varía de unos Estados miembros a otros. Tres países —Países Bajos, Francia y Reino Unido— suman aproximadamente el 70 % de la cifra total en la UE. Francia cuenta con el mayor número absoluto de dichos trabajadores (623 000), mientras que en los Países Bajos es donde el empleo a través de empresas de trabajo temporal representa una mayor proporción de la población activa (4 %).
- El trabajo a través de agencias se concentra en gran medida en el sector joven de la población activa, representando los menores de 25 años entre el 20 % y el 50 % del total de trabajadores contratados a través de agencias. No obstante, hay indicios de que el perfil de edad de este tipo de trabajadores está aumentando.
- A excepción de los tres Estados miembros escandinavos, la mayor parte de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal son hombres. Esta distribución por sexos se debe principalmente a que existe una gran concentración de este tipo de trabajo en dos sectores principales: la industria y la construcción.
- Aunque, en principio, los contratos a través de empresas de trabajo temporal pueden ofrecer algunas ventajas frente a otros contratos de empleo atípico, en la práctica parecen ser incluso más inseguros que, por ejemplo, los contratos de duración limitada.
- Pese al principio legal vigente en varios Estados miembros de que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben recibir el mismo trato que los de la empresa usuaria, se constata que reciben una menor retribución por un trabajo similar y que se eluden las normas de empleo relativas a la retribución y a las horas de trabajo.



Definición de la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal

La contratación a través de empresas de trabajo temporal reúne elementos de los contratos mercantiles y de los contratos laborales e introduce a un tercer agente (la empresa de trabajo temporal) en una relación que era tradicionalmente bilateral. En esta forma de contratación, el *trabajador contratado a través de una empresa de trabajo temporal* es contratado por la *empresa de trabajo temporal* y luego, mediante un contrato mercantil, es cedido para realizar *misiones de trabajo en la empresa usuaria*. Esta definición es aplicable en la mayoría de los Estados miembros, a excepción de Irlanda y el Reino Unido, donde la situación contractual de los trabajadores de agencia suele estar poco clara.

Regulación jurídica y negociación colectiva

Hay dos maneras de regular la cesión temporal de trabajadores: la regulación de la actividad empresarial y la regulación de los contratos y las misiones establecida por la legislación laboral. La actividad empresarial se regula primordialmente mediante procedimientos de autorización y de supervisión, y algunos países restringen el alcance de las actividades de la empresa de trabajo temporal (ETT) prohibiendo, por ejemplo, los servicios de contratación de personal de plantilla. En casi todos los países, la legislación laboral regula las condiciones de ejecución del trabajo en la empresa usuaria y no el contrato de empleo. Éste es claramente el caso en Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Portugal y España. El caso de los Países Bajos constituye un modelo diferenciado, con una escasa regulación de la actividad empresarial, pero con un incremento de la seguridad en el puesto de trabajo conforme transcurre el tiempo en la ETT.

Cuadro 1. Contratación a través de empresas de trabajo temporal en la UE, 1999

	Nº de trabajadores contratados por ETT	Trabajo por ETT (%)
Alemania	243 000	0,7
Austria	24 277	0,7
Bélgica	62 661	1,6
Dinamarca	18 639	0,7
España	109 000	0,8
Finlandia	15 000	0,6
Francia	623 000	2,7
Grecia	0	0,0
Irlanda	9 000	0,6
Italia	31 000	0,2
Luxemburgo	6 065	3,5
Países Bajos	305 000	4,0
Portugal	45 000	1,0
Reino Unido	557 000	2,1
Suecia	32 000	0,8
Total de la UE	2 080 642	1,4

Fuente: Informes nacionales y CIETT (2000).

En el Reino Unido e Irlanda, aparece un concepto diferente de la contratación a través de empresas de trabajo temporal. En el Reino Unido, por ejemplo, los que se dedican a lo que habitualmente se denomina «trabajo por ETT» pueden considerarse empleados de la empresa usuaria, de la ETT o incluso trabajadores autónomos. El

Reino Unido e Irlanda tienen una escasa legislación específica para regular la contratación a través de empresas de trabajo temporal, aunque varias leyes contienen disposiciones especiales para los trabajadores de las ETT, por ejemplo, las normativas relativas al horario de trabajo en el Reino Unido y a los despidos improcedentes en Irlanda. Los países escandinavos (Dinamarca, Finlandia y Suecia) prácticamente no disponen de una normativa especial. La falta de legislación específica implica que la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal no constituye una forma de empleo diferenciada y debe atenerse al Derecho laboral general. Austria comparte la regulación liberal del sector con Escandinavia. Sin embargo, en ese país sí hay legislación específica que establece la cesión temporal de trabajadores como una forma específica de empleo. En Grecia, la contratación a través de empresas de trabajo temporal está prohibida.

Puesto que en la propia naturaleza del trabajo a través de empresas de trabajo temporal está el cambiar con regularidad de lugar de trabajo, con frecuencia a diario, es intrínsecamente difícil asegurar unos derechos de representación colectiva a los trabajadores de las ETT. Además, la duplicación del empleador tiende a complicar más la situación. Así pues, por estas razones, la negociación colectiva está relativamente poco desarrollada en casi todos los países, con dos excepciones llamativas: los Países Bajos y Suecia.

Razones del crecimiento del sector

Aunque es cierto que algunos trabajadores manifiestan una preferencia por el trabajo a través de ETT, se tiene constancia de que son una minoría. La fuerza que impulsa el crecimiento del sector se halla en la demanda de este tipo de mano de obra por parte de las empresas usuarias y en la capacidad de las empresas de trabajo temporal para suministrarla. Hay buenas razones para suponer que la contratación a través de empresas de trabajo temporal es un medio muy eficaz de organizar diversos tipos de actividad económica, tanto desde una perspectiva empresarial como macroeconómica. Las razones más importantes son:

- Las empresas de trabajo temporal gestionan una cartera de ofertas de empleo. Dichas ofertas están repartidas entre muchas empresas usuarias, que pueden pertenecer a distintos sectores económicos, y esto a su vez aumenta el potencial de la agencia para asumir más riesgos que otros empleadores.
- La contratación a través de una empresa de trabajo temporal proporciona a la empresa usuaria un mayor grado de flexibilidad numérica que prácticamente cualquier otra forma de contrato de empleo.
- La contratación a través de una empresa de trabajo temporal ofrece la posibilidad de conseguir una mayor adecuación a los puestos de trabajo a lo largo del período de colocación.
- Las empresas de trabajo temporal ofrecen la posibilidad de transferir al exterior la función de contratación de personal de la empresa usuaria.

El cuadro 2 muestra cifras procedentes de una encuesta europea realizada por la CIETT ⁽¹⁾, en la que se observó que la mayoría de las empresas que hacen uso de la cesión temporal de trabajadores lo hicieron para sustituir a empleados fijos (27 %). Otras razones importantes fueron las fluctuaciones estacionales (23 %) y los aumentos inesperados de la necesidad de recursos humanos (21 %).

(1) Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal.

Condiciones de trabajo

Dos características específicas de la contratación a través de empresas de trabajo temporal pueden explicar las malas condiciones de trabajo que con frecuencia experimentan los trabajadores en cuestión: el frecuente cambio de lugar de trabajo en las empresas usuarias y la duplicidad de empleador.

Cuadro 2. Razones para recurrir a la cesión temporal de trabajadores

	(%)
Sustituciones por permisos	27
Fluctuaciones estacionales	24
Aumentos inesperados	21
Contratación de personal	11
Crecimiento incierto	9
Tareas especializadas	4
Realizar trabajo regular por otra razón	3
Realizar trabajo regular más barato	1
Total	100

Fuente: CIETT (2000).

N.B.: Respuestas ponderadas. Basadas en entrevistas realizadas por la CIETT en 1999 a 500 clientes de ETT en Francia, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido.

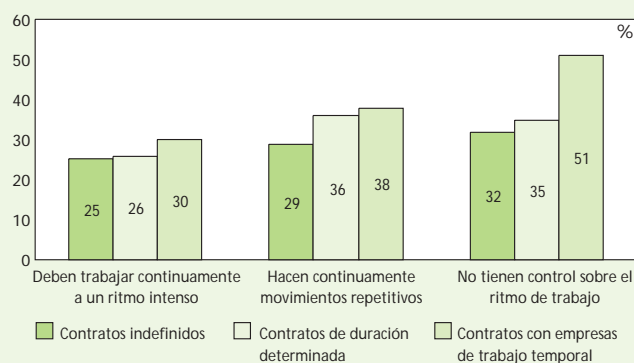
Inestabilidad laboral

El trabajo a través de empresas de trabajo temporal no va necesariamente asociado a una inestabilidad laboral y se puede realizar en el marco de un contrato indefinido. Sin embargo, la experiencia adquirida, la volatilidad del ciclo empresarial y la duración de los contratos hacen pensar que, en la mayoría de los Estados miembros, el trabajo a través de ETT va más comúnmente asociado a una inseguridad laboral que, por ejemplo, el trabajo realizado mediante un contrato de duración determinada, y esto explica la incidencia negativa que se observó en investigaciones anteriores. En Francia, la duración media por misión es de aproximadamente dos semanas. En Alemania, las dos terceras partes de las misiones de trabajo duran menos de tres meses y en Austria casi la mitad duran menos de tres meses.

Riesgos para la salud y la seguridad

En ningún otro aspecto se combinan las dificultades que conlleva la duplicidad de empleador y el rápido cambio de lugar de trabajo para producir unos efectos tan potencialmente problemáticos como en el área de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Hay muchas pruebas anecdóticas de unas malas condiciones de trabajo en la cesión temporal de trabajadores, aunque no tantas de auténtico peso. Sin embargo, según las estadísticas que describen las condiciones de trabajo, en algunos países la contratación a través de empresas de trabajo temporal va asociada a unas condiciones de

Gráfico 1. Condiciones de trabajo, por tipo de contrato



trabajo notablemente peores (accidentes y riesgos para la salud) que otras formas de empleo. La investigación demostró que así ocurre en Bélgica y en Francia. En el Reino Unido y los Países Bajos sin embargo, las diferencias entre la contratación por ETT y otras formas de empleo eran bastante menores. La información más pormenorizada se puede encontrar en la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, realizada por la Fundación en el año 2000. En comparación con el trabajo mediante contratos indefinidos y de duración determinada, el realizado a través de empresas de trabajo temporal es el que presenta las peores cifras en algunos indicadores relativos a las condiciones de trabajo. Los resultados del estudio acerca de los indicadores de la intensidad del trabajo se presentan en el gráfico 1.

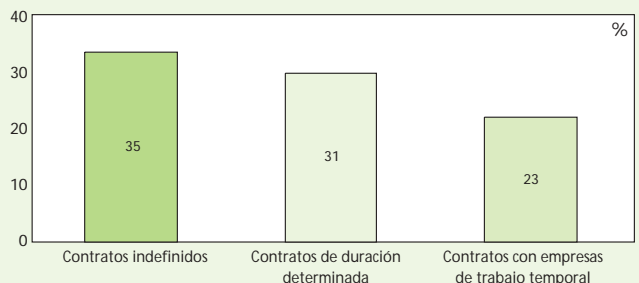
Autonomía en el trabajo y jornada laboral

Existen algunas pruebas, también de naturaleza descriptiva, sobre la falta de autonomía de los trabajadores contratados a través de ETT en lo que se refiere a la jornada laboral y a las tareas por realizar. Se ha observado que, de todos los Estados miembros, los trabajadores de este tipo en Francia son los que gozan de menor autonomía en este área. La tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo muestra que los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal están peor situados en estos aspectos que los trabajadores que tienen otros tipos de contrato. La encuesta también da fe de que los trabajadores contratados a través de ETT trabajan menos horas, realizan más trabajo por turnos, disponen de menos tiempo para realizar el trabajo y tienen una menor satisfacción general con las condiciones de trabajo que otros trabajadores. Como aspecto positivo, la encuesta puso de manifiesto que una menor proporción de trabajadores «cedidos» aducen problemas de salud o consideran que su salud está amenazada. Hay alguna evidencia de que la cesión temporal de trabajadores puede aportar una flexibilidad de las horas de trabajo según las preferencias de los trabajadores.

Formación

Los trabajadores de empresas de trabajo temporal tienen menos oportunidades de formación que otros. Aunque los estudios muestran que los empleadores sí les financian algunas actividades de formación, éstas son escasas en comparación con la formación facilitada a otros trabajadores. La investigación de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de la Fundación pone de manifiesto que los trabajadores contratados a través de ETT son los que menos formación reciben de todos los grupos (véase el gráfico 2).

Gráfico 2. Asalariados que siguieron un curso de formación ofrecido o pagado por su empresa en el transcurso de los doce meses precedentes



Retribución

Antes de mencionar las consecuencias negativas, hay que señalar en primer lugar que la contratación a través de empresas de trabajo temporal a veces puede dar lugar a una mayor retribución y unas mejores condiciones que las ofrecidas por el convenio colectivo de la empresa usuaria. En Dinamarca y Suecia se han registrado casos de una mayor retribución en las enfermeras contratadas a través de

agencias, aunque, al menos en Suecia, esto estaba motivado por la escasez de mano de obra en el sector sanitario. Pero hay además otros ejemplos en los Estados miembros de trabajadores contratados por agencia que se benefician de una mayor retribución y de unas mejores condiciones de trabajo en el extremo superior de la escala salarial.

Sin embargo, hay numerosas pruebas de que en el caso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se eluden las normas de empleo en lo que se refiere a la retribución y a las horas de trabajo, al igual que hay evidencia de abusos ilegales. Así ocurre en concreto con la retribución, principal causa de queja de los trabajadores por agencias (aunque no tiene por qué ocurrir con todos ellos). Pese al principio legal vigente en varios Estados miembros de que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben recibir el mismo trato que los de la empresa usuaria, se registran menores retribuciones por trabajos similares y algunos ejemplos de retribuciones sumamente bajas. Una cuestión fundamental, que no se pudo documentar plenamente, es la de la remuneración no salarial, como las primas y las prestaciones sociales. Si los trabajadores contratados por ETT no reciben dicha remuneración, ganarán notablemente menos que los trabajadores equivalentes de la empresa usuaria.

¿Un «trampolín» hacia el empleo regular?

Durante la década de los años noventa, se comenzó a hacer uso de las empresas de trabajo temporal como instrumento de intervención activa en el mercado laboral, en particular como medio de integrar en éste a grupos marginales, como los desempleados de larga duración, los receptores de prestaciones sociales, los mayores y las minorías étnicas. Sin embargo, aún no se ha realizado una evaluación de la eficacia de estos proyectos como medidas de intervención en el mercado de trabajo.

Según los datos disponibles, aproximadamente dos terceras partes de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo

temporal llegan a éstas procedentes de otro empleo. Sólo una minoría de los contratados estaba desempleada o fuera del mercado laboral por otras razones. En torno al 50 % de los que abandonan la ETT encuentran empleo directo y aproximadamente el 30 % obtiene un puesto de trabajo en la empresa usuaria.

Conclusión

Una de las principales cuestiones en todas las formas de trabajo temporal es el aparente conflicto entre la flexibilidad para los empleadores y la estabilidad en el empleo para los trabajadores. Esto puede resolverse parcialmente si la empresa de trabajo temporal ofrece al trabajador un contrato indefinido y misiones de trabajo flexibles en la empresa usuaria. No obstante, hay que decir que se mantiene la inseguridad debida a la volatilidad del ciclo empresarial y que, actualmente, el trabajo a través de empresas de trabajo temporal parece ser aún más precario que, por ejemplo, los contratos de duración limitada.

Si lo que más preocupa es mantener unos niveles de retribución y unas condiciones de trabajo en la empresa usuaria, esto se puede conseguir de diferentes formas. Una solución ideal sería una que asegurara la igualdad de trato a todos: igualdad de trato dentro del Derecho de sociedades al sector de las empresas de trabajo temporal, que les permitiera buscar unas oportunidades rentables que beneficiaran no sólo al propio sector, sino también a las empresas usuarias y a la economía en su conjunto; e igualdad de trato para los trabajadores cedidos por las agencias de trabajo temporal en lo referente a su situación de empleo dentro de la legislación laboral, ofreciéndoles el mismo nivel de protección en el empleo que a otros asalariados. El elemento final en este conjunto ideal de medidas integrales sería el garantizar la unidad de criterio en las empresas usuarias ofreciendo a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal un mismo trato en materia de retribución y condiciones de trabajo que a los demás trabajadores de la empresa usuaria.

El presente folleto ha sido escrito por Donald Storrie, director del Centro de Estudios sobre el Mercado Laboral en Europa (Suecia), y Ola Persson, directora de investigación en la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

INFORMACIÓN SUPLEMENTARIA

Se puede encontrar información sobre el informe *Temporary agency work in the European Union* (escrito por Donald Storrie) en la página web de la Fundación (www.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm). Si desea más información sobre el tema, póngase en contacto con John Hurley, Information Liaison Officer, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, tel. (353-1) 204 32 09, correo electrónico: joh@eurofound.eu.int.

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Se autoriza la reproducción, excepto con fines comerciales, a condición de que se indique la fuente y se envíe un ejemplar a la Fundación.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda

Tel. (353-1) 204 31 00; Fax (353-1) 282 42 09 / 282 64 56; e-mail: postmaster@eurofound.eu.int; website: www.eurofound.eu.int

EF/02/47/ES



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0193-5



9 789289 701938