

Las empresas de trabajo temporal en la UE-25: Una aproximación comparada

Leticia Prados García

Abogada, Cuatrecasas

La heterogeneidad y progresiva incidencia del trabajo temporal en la Europa social de los veinticinco, y el importante rol que ocupan las empresas de trabajo temporal en este contexto, ha llevado a la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo a analizar este fenómeno desde una perspectiva comunitaria. El estudio “Temporary agency work in an enlarged European Union”¹, desarrollado por el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), diferencia entre los países que llevan más tiempo en la Unión (EU-15) más Noruega y los diez países que se incorporaron en 2004, más Bulgaria y Rumania.

El informe profundiza en la naturaleza y extensión de las empresas de trabajo temporal, examinando el significado de dichas empresas en cada uno de los países y estudiando los sectores a los que pertenecen las empresas usuarias, la duración de los contratos de trabajo y la composición de la fuerza de trabajo. Asimismo, compara la estructura legal en la regulación de este tipo de empresas y las formas de negociación colectiva sectorial a nivel nacional.

El trabajo temporal por medio de ETT's supone de un 1% a 2% de la tasa de empleo total en la mayoría de los países de la Europa de los quince. Es un porcentaje que se traduce en un total de 2,5 - 3 millones de trabajadores a jornada completa, empleados por veinte mil empresas aproximadamente.

Estos datos explican el controvertido debate generado sobre esta forma de empleo y, en particular, la dificultad de conseguir una normativa uniforme que regule la igualdad de trato entre los trabajadores fijos y aquellos contratados temporalmente por las empresas usuarias. En 2002 la Comisión lanzó una propuesta de Directiva que incluía el principio de no discriminación como premisa principal, sin embargo, algunos Estados dificultaron el proyecto legislativo y no fue posible hacer avances en la norma. En septiembre de 2005 la Comisión anunció nuevamente su deseo de replantear propuestas para este sector. Sin duda, esta situación pone de manifiesto la actual preocupación europea de dotarse de una regulación armonizada para la materia.

Gran parte de los países europeos experimentaron un fuerte aumento en la implantación de ETT's a mitad de los noventa debido al crecimiento económico y a cambios en sus sistemas jurídicos. Así, Reino Unido, Holanda, Francia y Bélgica se han convertido en los mayores usuarios de estas empresas. Por el contrario, la presencia de empresas de trabajo temporal es mucho menor en los nuevos países miembros de la UE, pudiendo encontrar en la reciente legalización de esta forma de empleo el motivo principal de la divergencia.

De manera coincidente, la expansión de las ETT's y su regulación jurídica se inició en los países europeos con economías más fuertes y otros países del norte de Europa en los años sesenta y hasta mediados de los setenta. En lo que concierne el marco jurídico, señala el

¹ <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/139/en/1/ef05139en.pdf>

informe del EIRO, todos los miembros comunitarios se han dotado de legislaciones nacionales, con diferencias en su evolución, objetivos, requisitos y restricciones en la materia, así como en el momento de su entrada en vigor. Así, se conformó un grupo de países dentro de los 15 que comenzó a legislar desde 1965 a 1977 y, posteriormente, la “segunda ola” de Estados que reguló esta forma de empleo desde finales de los años 80 hasta el cambio de siglo (entre ellos España, Italia y Portugal).

El perfil sectorial y ocupacional de las empresas usuarias dentro de los quince varía entre países; las ETT's están más presentes en el sector primario principalmente en Austria, Francia, Holanda y Portugal, en el sector servicios en España, Suecia y Reino Unido y en una combinación de estos sectores en el resto de países.

El estudio de la Fundación Europea señala que la mayor parte del empleo temporal por medio de ETT's consiste en trabajos no cualificados, ya sea dentro del sector servicios o el industrial. No obstante, algunos países (Francia, Alemania, Italia y Reino Unido) emplean profesionales y técnicos cualificados.

Los trabajadores que más demandan los servicios de este tipo de empresas por género son hombres, asimismo, los jóvenes de menos de 25 años representan una parte importante de la clientela de las ETT's debido, principalmente, a la pretensión de este colectivo de adquirir experiencia en el mercado profesional.

La duración media de la cesión de trabajadores tiende a reducirse al corto plazo, de manera acusada en aquellos países que cuentan con restricciones legales en este sentido. En España, la tercera parte de las cesiones dura menos de una semana. Paralelamente, en Irlanda, Bélgica, Holanda y Reino Unido coexisten cesiones de corta y larga duración.

En cuanto al marco legal, la mayoría de los países de la UE de los quince cuenta con alguna norma estatutaria o previsión de convenio colectivo que garantiza la igualdad de trato entre los trabajadores temporales y la plantilla fija de la empresa usuaria. El estudio del Observatorio Europeo valora de forma positiva la regulación legal que han hecho en su conjunto este grupo de países, señalando que las modificaciones legislativas realizadas han querido, al mismo tiempo, dar respuesta y facilitar el crecimiento del sector. Las restricciones que estos países han establecido están ligadas a los supuestos, duración y sectores que pueden establecerse en este tipo de contratación temporal.

Es importante reseñar, acercándonos a este escenario, la modificación de la normativa italiana, que ha flexibilizado en gran medida los supuestos de cesión temporal y, además, ha permitido la cesión indefinida de trabajadores en supuestos tasados, pero enunciados de manera amplia y sujetos a una posible ampliación por medio de convenios colectivos.

Los nuevos países miembros han introducido marcos jurídicos similares para la regulación de las ETT's, siguiendo las Recomendaciones de la OIT y la práctica del resto de países comunitarios. El requisito de autorización, preciso para actuar como agencia de trabajo temporal, es común en la mayoría de las regulaciones de estos países. Está basado en códigos de práctica muy arraigados, dentro de los cuales existe una buena organización de los trabajadores, matiza el informe.

La distinción entre los quince países que llevan más tiempo en la Unión y los nuevos países miembros se acentúa si se tiene en cuenta la regulación a nivel de negociación colecti-

va. Todos los Estados más antiguos en la Unión cuentan con una organización patronal, y en muchos casos, por razones de tamaño y distribución territorial, son varias las organizaciones bajo las que están agrupadas estas empresas.

La presencia de organización y representación sindical varía en estos países aunque, dada la diversidad de sectores en los que las ETT's operan normalmente y la baja afiliación sindical en Europa, no existe sindicatos específicos para la representación de los trabajadores temporales, exceptuándose los acuerdos de negociación alcanzados para este sector concreto en Italia por los sindicatos más representativos.

A pesar de estas limitaciones, la publicación de la Fundación Europea destaca que todos los países de la UE 15 cuentan con una activa negociación colectiva, que cobra especial relevancia regulatoria en Estados con una ley fuerte como Bélgica y Francia. Asimismo, los acuerdos colectivos pueden servir como paliativo o mejora de unas previsiones estatutarias débiles, como en el caso de Dinamarca y Holanda. En otros contextos, la función que cumplen los acuerdos colectivos es intermedia dentro de la tensión que se plantea entre ley fuerte y estatuto débil.

El sistema más novedoso y longevo de negociación colectiva a nivel sectorial se encuentra en Holanda, donde las agencias de gestión de trabajo temporal se organizan bajo dos grandes asociaciones que negocian acuerdos sectoriales vinculantes, y por ende, aplicables a las ETT's de manera quasi general.

Con todo, los doce países que se incorporaron en 2004 no emplean formas de negociación colectiva a nivel sectorial ya que, tal y como puntualiza el informe, la mitad de ellos tampoco cuenta con organizaciones patronales de empresas de trabajo temporal.

Los criterios mencionados explican que los países que recientemente están experimentando un fuerte crecimiento de este tipo de empresas opten por un marco jurídico más o menos fuerte. Cuando no existe una capacidad efectiva de partenariado social, argumenta el estudio, corresponde a la Ley mejorar la reputación de esta forma de empleo y reducir las objeciones, tanto políticas como sindicales, que puedan tener las empresas usuarias y los propios trabajadores temporales. De ahí que la regulación legal en este tipo de contextos iniciales, sirva para legitimar la normalización de las empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, en los países que cuentan con una implantación más arraigada de ETT's, se ha demostrado la importancia de la autorregulación y la necesidad de conseguir un equilibrio entre flexibilidad, igualdad y seguridad. Algunos países con una técnica muy estructurada para la negociación colectiva han dado un giro regulatorio en años recientes, pasando a utilizar en gran medida las posibilidades de la negociación colectiva en vez de las previsiones estatutarias. Otros países han mantenido la dualidad de instrumentos en su aproximación a la técnica regulatoria aunque con diferencias en la utilización de la ley o la negociación. Como casos excepcionales, encontramos una intención voluntarista en algún marco jurídico nacional, por lo cual, tanto la ley como la negociación colectiva están muy limitadas.

A pesar de las diferencias entre los sistemas jurídicos a nivel nacional, podría extraerse una pauta común en la finalidad de la regulación, arguye el estudio del EIRO, que se concreta en permitir un crecimiento de la gestión que realizan las ETT's a la vez que se busca mantener la protección para los trabajadores cedidos de forma temporal.

Por tanto, concluye la publicación, no podemos extraer de la comparación realizada la idea de que existen diferencias importantes en términos legales entre los dos grupos de países analizados.

Efectivamente, la tendencia globalizadora que impera en el mundo social y jurídico muestra su alcance en la convergencia que los últimos países incorporados a la Unión pretenden conseguir, palpable también en aspectos concretos como el acercamiento a la regulación de las formas de empleo temporal.

Sin embargo, la ausencia de negociación colectiva sectorial en los nuevos Estados miembros, así como en Bulgaria y Rumania se mantendrá como un rasgo distintivo durante algún tiempo.

© Leticia Prados García

© IUSLabor 1/2007

ISSN: 1699-2938