

# Declaración conjunta sobre los resultados del Estudio de Comparación del trabajo a través de Agencia de Colocación Temporal con otras modalidades de empleo

---

Bruselas, 24 Marzo 2015

## Introducción

Eurociett y UNI Europa, los dos agentes sociales europeos del sector de las Agencias de Trabajo Temporal se complacen en publicar las principales conclusiones de su 4º proyecto conjunto, realizado en el marco de su programa de trabajo para el Comité de Diálogo Social Sectorial de la UE.

Como parte de este proyecto titulado “Cómo se compara el trabajo a través de Agencia de Colocación Temporal con otras modalidades de empleo”, Eurociett y UNI Europa encargaron a IDEA Consult que realizara un estudio de campo para llevar a cabo una comparación entre el trabajo a través de las Empresas de Trabajo Temporal y otras modalidades de empleo en Europa, entre las que se encuentran contratos indefinidos, contratos de duración determinada y el trabajo por cuenta propia en distintas dimensiones.

El objetivo de este estudio es obtener una imagen clara de las evoluciones de estas formas de empleo tan distintas que coexisten dentro del mercado laboral europeo.

Hoy, Eurociett y UNI Europa se complacen en publicar sus recomendaciones conjuntas basadas en las conclusiones principales del estudio.

## Conclusiones principales

1. **El porcentaje de trabajo a través de ETT es bajo comparado con el empleo total**, es decir, el 1,8% del empleo total en Europa. Los contratos indefinidos representan el 75% del empleo total, mientras que el trabajo temporal<sup>1</sup> y el empleo por cuenta propia ascienden a 11% y 14% respectivamente.
2. **Las ETT desempeñan un papel fundamental en el mercado de trabajo**, ya que aprovecha las ventajas de la función de intermediario de las agencias.

---

<sup>1</sup> La categoría “trabajo temporal” no representa sólo contratos de tiempo determinado. El trabajo a través de ETT forma parte de esta categoría también. Solamente están disponibles y a disposición pública los datos no armonizados para la UE sobre los contratos de tiempo determinado.

3. El trabajo a través de Agencia de Trabajo Temporal ofrece a los trabajadores la posibilidad de elegir cómo quieren trabajar y acceder a distintos entornos de trabajo y adquirir experiencia laboral diversa.
4. El trabajo a través de ETT permite a las empresas usuarias contratar a los candidatos que posean las habilidades y las cualificaciones requeridas.
5. **El trabajo a través de agencias de trabajo temporal facilita las transiciones**, aumenta la participación en el mercado laboral, sobre todo para grupos objetivo<sup>2</sup>, contribuyendo así a un mercado de trabajo más eficaz.
6. Existe normativa europea para regular los contratos indefinidos, el empleo a través de Agencias de Trabajo Temporal (Directiva EU 2008/104/CE) y los contratos de duración determinada (Directiva EU 1999/70/CE). La UE deja margen de maniobra a los interlocutores sociales para que adapten la legislación comunitaria a sus necesidades nacionales. El trabajo por cuenta propia apenas se regula a nivel EU.
7. **El trabajo a través de ETT ofrece considerables derechos en cuanto a aspectos clave del empleo y las condiciones de trabajo**, con respecto a las prestaciones por desempleo, las prestaciones por enfermedad, permisos de maternidad, atención sanitaria y prestaciones de jubilación. Esto también está vinculado a las iniciativas emprendidas por los interlocutores sociales del sector para mejorar el acceso a la seguridad social.
8. **El trabajo a través de ETT presenta resultados particularmente buenos en cuanto a formación profesional**. Por ejemplo, la gran mayoría de los trabajadores cedidos (77%) han realizado cursos de formación profesional en los últimos 12 meses, comparado con el 82% de los trabajadores con contratos indefinidos, el 78% de los trabajadores con contratos de duración determinada y el 55% de los trabajadores por cuenta propia.
9. **El acceso efectivo a las prestaciones sociales puede ser un desafío para los trabajadores con contratos de corta duración** ya que puede ser difícil alcanzar el mínimo exigido de días trabajados o de umbrales de ingresos para obtener derecho a tales prestaciones.
10. En el caso de los **contratos de muy corta duración, la enfermedad o el embarazo pueden tener un impacto negativo en el trabajador** ya que puede ser que se acaben las prestaciones sociales al cesar el contrato y podría no ofrecérsele un contrato nuevo, dificultando así su función de trampolín.
11. **Los interlocutores sociales del sector de las agencias de trabajo temporal han desarrollado iniciativas dirigidas específicamente a los trabajadores cedidos** para complementar y desarrollar

---

<sup>2</sup> “Grupos objetivo” designa una categoría para referirse a colectivos que se enfrentan a dificultades particulares en su entrada al mercado laboral: por ejemplo los desempleados de larga duración, inmigrantes, discapacitados, etc.

las disposiciones legales existentes, por ejemplo relativos a las prestaciones por enfermedad (Bélgica, Francia, Países Bajos), prestaciones de jubilación, permisos de maternidad (Italia), formación profesional (Francia, Países Bajos, Italia) y salud y seguridad (Bélgica).

12. En la mayoría de los países incluidos en esta encuesta, **Los trabajadores de agencias de trabajo temporal tienen acceso a órganos representativos** de distintos niveles: nacional, sectorial y de empresa.

## Recomendaciones para los representantes políticos

A la luz de estas conclusiones, Eurociett y UNI Europa recomiendan a los responsables políticos:

1. Lograr una regulación adecuada del empleo a través de ETT para permitir transiciones con menos obstáculos en el mercado de trabajo. A este respecto, deben tenerse en cuenta dos componentes clave de la Directiva relativa al empleo a través de empresas de trabajo temporal (2008/104/CE): el principio de igualdad de trato (art. 5) y la revisión de las prohibiciones y restricciones al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (art.4).  
La mejora de la protección mínima de los trabajadores de ETT debe ir acompañada de una revisión de las restricciones o prohibiciones que puedan haberse impuesto al trabajo a través de las agencias de trabajo temporal. Las restricciones o prohibiciones a la cesión temporal de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal deberán estar justificadas exclusivamente por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de estos trabajadores, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos<sup>3</sup>.  
Con este fin, Eurociett y UNI Europa reclaman la aplicación completa y correcta de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal para garantizar la consecución de un marco jurídico eficiente que permita a las ETT contribuir a la creación de empleo y a mejorar la participación y la integración en el mercado laboral.
2. Actualizar y adaptar los sistemas de protección social para ampliar la protección y proporcionar un acceso similar a todos los trabajadores independientemente de cuál sea su contrato laboral.
3. Promover iniciativas de los agentes sociales dirigidas a mejorar el acceso a la seguridad social y las condiciones laborales de los trabajadores cedidos por ETT. Intercambiar buenas prácticas en el marco del Comité de Diálogo Social así como en otras plataformas relevantes que pudieran animar a los interlocutores sociales de otros países a seguir estos ejemplos satisfactorios.
4. Desarrollar estrategias para combatir el trabajo no declarado. UNI Europa y Eurociett harán un seguimiento de cerca de la iniciativa comunitaria en la lucha contra el trabajo no declarado y contribuirán al debate político mostrando la función de las agencias de trabajo temporal para facilitar la conversión del trabajo no declarado en trabajo con derechos.

---

<sup>3</sup> Artículo 18 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

5. Apoyar la investigación y la divulgación de información sobre buenas prácticas desarrolladas por los interlocutores sociales en el sector de las empresas de trabajo temporal que contribuyan a la aplicación del principio de igualdad de trato y a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por ETT y a la satisfacción estos trabajadores y de las empresas usuarias.
6. Llevar a cabo una mejor recopilación de datos e informes a nivel de la UE y nacional que permitan realizar análisis comparativos de las distintas modalidades de empleo y diferenciar mejor el empleo a través de empresas de trabajo temporal de la categoría más genérica de trabajo temporal.

Annemarie Muntz  
Presidenta  
Eurociett

Oliver Röthig  
Secretario Regional  
UNI Europa