

**Declaración Conjunta de Eurociett/Uni-Europa
en el marco del debate sobre “flexiseguridad” lanzado y definido
por la Comisión Europea**

Versión del 28/2/2007

1. En el marco del Comité de Diálogo Social, UNI-Europa y Eurociett desean participar en el actual debate sobre “flexiseguridad” lanzado y definido por la Comisión de la Unión Europea como “flexibilidad combinada con seguridad en el empleo”¹.
2. **El trabajo a través de empresas de trabajo temporal es una forma cada vez más significativa de empleo en la Unión Europea.** En 2004, supuso alrededor del 1.5% del total de empleo en los países EU15, involucrando entre 2,5 y 3 millones de trabajadores de empresas de trabajo temporal equivalentes a tiempo completo y más de 7 millones de trabajadores en total, que fueron empleados por alrededor de 20.000 firmas en un sector con una facturación anual de más de 75.000 millones de € En los nuevos estados miembros de la Unión Europea, donde la información está disponible, los niveles de empleo tienen un rango desde el 0.5% en Polonia, Eslovaquia y Eslovenia, a 1.4% en Hungría².
3. Las empresas de trabajo temporal son un sector en expansión, heterogéneamente regulado en la mayoría de los estados miembros a través de una mezcla de legislación, convenios colectivos³ y autorregulación.
4. En 2001⁴, Eurociett y UNI-Europa expresaron por primera vez en una declaración conjunta la importancia de alcanzar un buen equilibrio entre la protección de los trabajadores de agencia y realzar el papel positivo que estas empresas pueden jugar en el mercado laboral europeo. **Este documento hizo hincapié por un lado en la necesidad de identificar y revisar los obstáculos de naturaleza legal o administrativa que pueden limitar las oportunidades de desarrollo de las empresas de trabajo temporal y, si es apropiado, eliminarlos.**

¹ Carta Cf enviada por Bernhard Jansen a los socios sociales europeos el 12 de julio de 2006

² Ver informe de la Fundación EIRO “Trabajo Temporal de Agencia en una mayor Unión Europea” publicado en marzo de 2006, el cual provee un panorama comprensible sobre regulaciones, nivel de negociaciones colectivas, autorregulación y desarrollos de mercado en EU25, así como también en Noruega, Bulgaria y Rumania

³ Libro Verde de la Unión Europea “Modernizando la ley laboral para hacer frente a los retos del siglo XXI” – 2006 – página 12

⁴ Declaración conjunta de Eurociett/UNI-Europa: Objetivos de la Directiva Europea sobre Trabajo de Agencia Privada, octubre de 2001

Por otro lado, reconoció la necesidad de ciertas restricciones para prevenir abusos potenciales tales como el posible deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores en la empresa usuaria y/o de cualquier otro trabajador que no sea de empresa de trabajo temporal.

5. Las empresas de trabajo temporal rechazan competir en perjuicio de los derechos de los trabajadores y condiciones laborales.

6. Las empresas de trabajo temporal pueden en diferentes grados contribuir a:

6.1 **Crear puentes entre empleo y desempleo**, por ejemplo ayudando a los que buscan trabajo a entrar o volver a entrar en el mercado laboral.

6.2 **Facilitar la transición de los estudios al trabajo**. En la mayoría de los estados miembros europeos, casi la mitad de los trabajadores de ETT son menores de 25 años⁵ y una proporción significativa de ellos eran estudiantes antes de su primera asignación. Cuando las asignaciones corresponden a sus deseos y aptitudes, trabajar a través de asignaciones temporales puede darles su primer acceso a la vida profesional y una oportunidad de ganar experiencia laboral. Las empresas de trabajo temporal ofrecen posibilidades para los estudiantes que trabajan mientras estudian para financiar sus estudios total o parcialmente.

6.3 **Suavizar las transiciones en el mercado laboral. Las empresas de trabajo temporal pueden facilitar la adecuación entre oferta y demanda del mercado laboral**. Debido a la naturaleza del negocio de las empresas de trabajo temporal, es en interés de estas agencias el facilitarles la transición entre las asignaciones y los trabajos. **En varios estados miembros las empresas de trabajo temporal y los sindicatos han establecido estructuras de formación bipartitas y han invertido en formación vocacional de los trabajadores de ETT's.**

6.4 **Promover la conversión entre diferentes tipos de contratos laborales**. Las empresas de trabajo temporal pueden facilitar la transición de un trabajo temporal a contratos de duración determinada o contratos indefinidos. Esta función de trampolín al empleo puede ser mejorada por importantes programas de formación vocacional y orientación profesional provistas por las empresas de trabajo temporal. **Además, en varios estados miembro las agencias pueden proveer tanto contratos temporales como contratos indefinidos.**

⁵ Ver informe de la Fundación EIRO "Trabajo Temporal de Agencia en una mayor Unión Europea"

6.5 **Mejorar el equilibrio vida-trabajo.** Proporcionando acuerdos de horario laboral flexibles (por ejemplo, trabajo de tiempo parcial, un período sin trabajar durante las vacaciones escolares) a aquellas familias que lo deseen, el trabajo temporal de agencia permite una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal.

7. A efectos de alcanzar un justo equilibrio entre la protección de los trabajadores de ETT's y realzar el rol positivo que las empresas de trabajo temporal pueden jugar en el mercado laboral europeo, Eurociett y UNI-Europa desean que se preste atención a una lista de tópicos que deberían ser tomados en cuenta:

7.1 Realzar la calidad del trabajo de las empresas de trabajo temporal estableciendo el principio de **equiparación de las condiciones laborales** en dos niveles:

7.1.1 las obligaciones de trato igualitario que surgen de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, siendo la empresa de trabajo temporal y el trabajador de ETT;

7.1.2 las obligaciones de trato igualitario que surgen del hecho de que los trabajadores de ETT's están asignados para y bajo el control de una empresa usuaria.

7.2 De acuerdo con la práctica y ley nacional, los beneficios y derechos existentes proporcionados a los trabajadores temporales de ETT's se derivan de diferentes niveles: resultan de obligaciones legales, del principio de equiparación (como definido en 7.1) y donde sea relevante de aquellos específicamente provistos por empresas de trabajo temporal. Estos derechos y beneficios deben ser articulados.

7.3 Las empresas de trabajo temporal y empresas usuarias no deben reemplazar trabajadores que están en huelga por trabajadores temporales de ETT's.

7.4 La necesidad de establecer claramente que los trabajadores de ETT's son empleados por las empresas de trabajo temporal, que tienen las obligaciones de un empleador y que los trabajadores de ETT's están protegidos por la legislación laboral aplicable.⁶

7.5 Asegurar la transparencia de los beneficios para los trabajadores: **la gestión bipartita por los agentes sociales de algunos de los beneficios (por ejemplo esquemas de pensión complementaria, formación vocacional) puede proveer una cota positiva al sector donde sea apropiado.**

⁶ Las federaciones de reclutamiento israelíes y británicas que son miembros de Eurociett no apoyan el punto 7.4 en su totalidad. Los trabajadores de agencia no son usualmente empleados de las empresas de trabajo temporal en estos países. Sin embargo, la relación primaria es entre el trabajador temporal de agencia y su agencia de empleo; las agencias tienen la obligación de un patrón en la mayoría de los aspectos y los trabajadores están protegidos por toda legislación laboral aplicable.

- 7.6 A efectos de mejorar el empleo y la protección social de los trabajadores, **deben hacerse esfuerzos para proporcionar continuidad de derechos entre las asignaciones.**
- 7.7 **Facilitar el acceso a la formación vocacional para los trabajadores de ETT.**
- 7.8 **Promover la cooperación con los servicios públicos de empleo a efectos de ayudar a los desempleados a reintegrarse al mercado laboral.**
- 7.9 **Promover la ratificación de la Convención ILO 181 como un marco internacional significativo para regular la actividad de las empresas de trabajo temporal.**
- 7.10 **Eurociett y UNI-Europa están en contra de cualquier forma de competencia desleal, prácticas ilegales y trabajo no declarado.** Esto puede ser combatido –donde sea relevante- **a través de sistemas de licencia (los cuales pueden incluir avales financieros)**, esquemas de registro, certificación, inspección. En cualquier caso, **estas provisiones nacionales deben ser proporcionales, no discriminatorias y objetivas, y no deben dirigirse a impedir/obstaculizar el desarrollo del trabajo temporal de agencia.**
- 7.11 **Promover el diálogo social sectorial a nivel nacional:** la negociación laboral colectiva es un medio apropiado de organizar el marco regulador del sector de las empresas de trabajo temporal. Además, el reconocimiento del derecho a la libertad de asociación de los trabajadores de ETT's debe ser respetado en todos los niveles y el derecho que tienen a la información, consulta y participación debe ser respetado y facilitado con relación a la especificación del sector.
- 7.12 Asegurar que cada una de las partes involucradas en una relación triangular (trabajadores de agencia, empresas de trabajo temporal y empresas usuarias) contratan de forma voluntaria. Esta regla no debe ser utilizada para discriminar contra ningún tipo de trabajador.
- 7.13 **Revisar regularmente las restricciones o prohibiciones en el uso de empresas de trabajo temporal y levantar aquellas que no sean justificadas, objetivas o proporcionales.**
- 7.14 **Revisar y eliminar cualquier carga administrativa excesiva y papeleo que obstaculice el desarrollo de los servicios proporcionados por empresas de trabajo temporal.**
- 7.15 **Prevenir cualquier medida discriminatoria contra el sector comparado con otras formas de contratos no indefinidos, incluyendo la duración de las asignaciones y renovación de contratos.** Eurociett y UNI-Europa reconocen y respetan el rol del sector público para financiar programas dirigidos a los trabajadores desempleados.

- 7.16 Asegurar que las normativas nacionales existentes del sector proveen medidas de implementación. Si no es así, estas normas nacionales deben ser enmendadas y respetadas. Las autoridades supervisoras deben tener más recursos, sobre todo a nivel europeo, para controlar y coordinar sus acciones.
- 7.17 Asegurar un entendimiento más profundo de la realidad del sector llevando a cabo una investigación de campo complementaria y reuniendo un compendio de las mejores prácticas.
8. Para algunos de estos tópicos, algunos ejemplos de iniciativas que ya existen en diferentes estados miembros de la Unión Europea están listados en el apéndice de la declaración conjunta.
9. Eurociett y UNI-Europa reconocen que si no hay regulación nacional existente sobre la actividad de empresas de trabajo temporal en algunos estados miembro, los derechos y obligaciones de cada una de las tres sociedades participativas (empresa temporal, trabajador temporal de agencia y la empresa usuaria) deben ser aclarados utilizando la Convención ILO 181 como guía. Esto debe ser en el caso particularmente en lo que concierne a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores de ETT's donde las compañías usuarias tienen una responsabilidad específica en coordinación con las empresas de trabajo temporal y sus trabajadores de agencia.
10. En base a que las empresas de trabajo temporal pueden jugar un rol positivo en el mercado laboral, el Comité del diálogo social sectorial continuará trabajando para mejorar el empleo y condiciones laborales de los trabajadores cedidos por ETT's.

Anemarie Muntz
Presidente
Eurociett

Bernadette Ségol
Secretaria Regional
UNI-Europa

Declaración Conjunta de Eurociett/Uni-Europa sobre Flexeguridad

Apéndice:

Ejemplos⁷ de contribución de la Empresa de Trabajo Temporal al debate sobre flexeguridad

Buenos ejemplos

- En el marco del diálogo social sectorial, **las patronales nacionales de empresas de trabajo temporal y sindicatos han establecido fondos nacionales de formación para los trabajadores de ETT's** en varios estados miembro de la Unión Europea (Bélgica, Francia, Italia, Países Bajos, España). Gestionados como instituciones bipartitas, el objetivo de estos fondos de formación es ayudar a los trabajadores de ETT's a mejorar el nivel de sus aptitudes a través de programas de capacitación y así incrementar sus oportunidades de conseguir trabajo. También están dirigidos a combatir la escasez laboral nacional formando a trabajadores para que adquieran aptitudes, que buscan desesperadamente las compañías.
- **En muchos estados miembro (Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Suecia, Reino Unido), las federaciones nacionales de empresas de trabajo temporal han desarrollado un acuerdo de cooperación con los Servicios Públicos de Empleo. Pueden identificarse cuatro tipos de relaciones entre servicios públicos de empleo y agencias de empleo privado:**
 1. Cooperación – en el campo de compartir información y servicios básicos de contrapartida;
 2. Complementación – en segmentos del mercado laboral o a través de proyectos dirigidos a categorías específicas de trabajadores;
 3. Competencia – en proveer servicios a empresarios con la posibilidad del cobro de honorarios por parte de los servicios públicos de empleo;
 4. Provisión de servicios – al subcontratar ciertos proyectos o servicios (por ejemplo, evaluación de aptitudes, colocación o recolocación de gente desempleada) a las agencias de empleo privado.

⁷ Favor notar que los ejemplos de los países listados no son extensos y reflejan únicamente el estado actual

- En diferentes estados miembro (Bélgica, Francia, Países Bajos) en el marco del diálogo social sectorial, **las patronales nacionales de empresas de trabajo temporal y los sindicatos han establecido un fondo social para trabajadores de ETT's**. Su propósito es dar mayores beneficios sociales a los trabajadores de agencia: por ejemplo, subvenciones para soporte de matrículas universitarias y becas para sus hijos, garantía financiera para obtener vivienda, seguridad para obtener un crédito de consumidor, seguro de salud privada complementario, etc.
- **En varios Estados Miembro (Bélgica, Francia, Alemania, Países Bajos), las patronales nacionales de empresas de trabajo temporal y los sindicatos han firmado acuerdos laborales colectivos para otorgar algunos beneficios extra a los trabajadores temporales de agencia (por ejemplo, esquemas de pensión que complementan la pensión pública nacional, proveer a los trabajadores de ETT's una mayor protección en la jubilación, cualquiera que sea la compañía a la que ellos son asignados).**
- **Las instituciones bipartitas han sido establecidas en varios estados miembro para monitorear la implementación de convenios colectivos sectoriales (Bélgica, Países Bajos, Francia).** En varios estados miembro, los sindicatos también están representados por cuerpos que revisan la conformidad de los estándares de calidad definidos por la industria (por ejemplo, Reino Unido, Suecia).

Malos ejemplos

- En algunos estados miembro, **debido a que las empresas de trabajo temporal no pueden ofrecer contratos indefinidos a los que buscan trabajo, una compañía que busque un trabajador indefinido no podrá utilizar los servicios y experiencia de una empresa de trabajo temporal para ocupar esta vacante. Esta falta de flexibilidad crea menos oportunidades laborales para la gente que busca empleo y les impide acceder a otro camino para entrar al mercado laboral.**
- **Debido a las provisiones excesivas y no objetivas con respecto al sistema de licencia,** una demora de casi 6 meses para conseguir una licencia, hace inviable una colocación transfronteriza de 4 a 6 meses y significa menos oportunidades de empleo para los trabajadores.
- **Acceso restringido a los beneficios sociales comparado con los trabajadores indefinidos:** en varios estados miembro, los pre-requisitos para acceder a los subsidios de desempleo, vacaciones y/o esquemas de seguridad social son más estrictos para los trabajadores de ETT que para los indefinidos. Estas son medidas discriminatorias contra los trabajadores temporales de agencia y por lo tanto reducen su acceso a los beneficios sociales y a la seguridad laboral.
- **Identificación y aplicación de una regulación de seguridad y salud de la ley que se aplique a trabajadores desplazados en misión a otros países .** Dos

trabajadores sufrieron accidentes en el trabajo. En ambos casos, la falta de coordinación entre las autoridades de protección social de los estados miembro hace difícil a los trabajadores identificar qué derechos tienen y por lo tanto demoró la cobertura de seguridad social que se supone conseguirían.

- En caso de conflicto laboral en una empresa o sector, la gestión de los trabajadores de ETT presentes en la empresa usuaria final donde se producen los hechos, puede ser compleja. Está reconocido por la Convención ILO 188 sobre Agencias de Empleo Privado y por muchas leyes nacionales, que los trabajadores de ETT no pueden ser utilizados para reemplazar a trabajadores en huelga. Pero, aún hay muchas dificultades para asegurar que el trabajo de un trabajador de ETT no reemplaza de ningún modo al del trabajador en huelga. Este es especialmente el caso donde las agencias tienen contratos preexistentes con la empresa usuaria antes que se convoque la huelga.