



Entendiendo el empleo temporal y las organizaciones profesionales de empleadores (PEO) en Alemania

Insights

11.13.24

An English version of this Insight is available by clicking above.

En Alemania, el empleo temporal – conocido como Arbeitnehmerüberlassung o Zeitarbeit – desempeña un papel fundamental en el mercado laboral. Para las Organizaciones Profesionales de Empleadores (PEOs) y las corporaciones estadounidenses que buscan expandir su presencia en Europa, es esencial entender las complejidades de este modelo de arrendamiento para empleados. Al adoptar el cumplimiento, la transparencia y las prácticas laborales justas, las PEOs pueden aprovechar eficazmente el empleo temporal como una poderosa herramienta para el crecimiento. En una era de evolución dinámica laboral, el compromiso proactivo con el panorama regulatorio no solo empoderará a las corporaciones estadounidenses para prosperar en Alemania, sino que también establecerá un punto de referencia para las mejores prácticas a escala global. Esto es lo que necesita saber.

Aclarando las definiciones de empleo: EE.UU. a comparación con Alemania

En los EE. UU., existe una clara distinción entre agencias temporales y Organizaciones Profesionales de Empleadores (PEO). Las agencias temporales tienden a ser vistas como proveedores de mano de obra a corto plazo. Las PEO no proveen mano de obra en absoluto. Las PEO asumen una posición de co-empleador con respecto a todos o la mayoría de los empleados de sus clientes, lo que les permite proporcionar beneficios, seguros, recursos humanos y servicios de nómina para la fuerza laboral de un cliente sin proporcionar empleados ni convertirse en el único empleador de trabajadores. El concepto de co-empleo (anteriormente conocido como arrendamiento de empleados) es único en los EE. UU. Es importante destacar que las PEOs en los EE. UU. no contratan ni proporcionan trabajadores temporales, ya que las leyes de licencias las clasifican como entidades que no participan en el empleo temporal.

En contraste, la legislación alemana define a los empleados arrendados (Leiharbeitnehmer) de una manera distinta. Los empleadores, actuando como prestamistas, proporcionan sus propios empleados a otras empresas (clientes) con fines laborales por un período legalmente especificado. Los empleados se consideran arrendados cuando se integran en el entorno laboral del cliente y se adhieren a sus instrucciones. La transferencia de empleados como trabajadores arrendados solo está permitida si existe una relación laboral formal entre el prestamista y el trabajador arrendado.

En este acuerdo, el cliente no actúa como co-empleador. Tanto el prestamista como el cliente deben declarar claramente en su contrato que el acuerdo es para arrendar empleados antes de transferir o utilizar al trabajador arrendado. Además, deben identificar al empleado arrendado específico en el contrato antes de la transferencia.

En resumen, mientras que los Estados Unidos mantiene una clara separación entre proveedores de mano de obra a corto plazo y tipos de externalización de recursos humanos a largo plazo, donde el coempleo permite al cliente manejar operaciones y la agencia gestiona recursos humanos y la nómina, el enfoque de Alemania consolida estos roles bajo definiciones legales más amplias.

El panorama del empleo temporal en Alemania

Este modelo de arrendamiento para empleados involucra a tres partes principales: la PEO (el arrendador), el empleado temporal y la empresa cliente (el arrendatario). A partir de diciembre de 2022, Alemania contaba con alrededor de **47.000 agencias de empleo temporal, con** aproximadamente **11.000** enfocadas específicamente en el arrendamiento de empleados. Este marco permite a las empresas responder rápidamente a las cambiantes demandas del mercado y a las condiciones económicas. El empleo temporal no es simplemente una herramienta para la flexibilidad operativa, sino que también sirve como un barómetro de la salud económica. Por ejemplo, tras un periodo de crecimiento, el sector comenzó a declinar en 2018, una tendencia exacerbada por la pandemia de COVID-19. A finales de 2022, los trabajadores temporales ascendió a unos **796.000**, representando solo **el 2%** de la fuerza laboral total en 2023. La mayoría de los trabajadores (más del 90%) empleados por las organizaciones de dotación de personal son trabajadores poco cualificados o ayudantes.

A pesar de su importancia, el empleo temporal a menudo sufre un estigma negativo, particularmente debido a escándalos que han revelado prácticas de explotación en sectores como el procesamiento de carne. Sin embargo, las estrictas regulaciones bajo la **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** aseguran que la mayoría de las agencias operen legalmente y prioricen el trato justo. Este artículo explora las complejidades del arrendamiento de empleados, su marco legal y los beneficios y desafíos asociados para las PEOs de EE. UU.

El marco AÜG: regulación del empleo temporal

La AÜG establece el marco legal que rige el empleo temporal en Alemania, resaltando los principios esenciales que cada PEO deben entender para garantizar el cumplimiento y mitigar los riesgos.

Principios clave del AÜG:

- **Principio de igualdad de trato:** Los empleados temporales deben recibir condiciones de trabajo y salarios similares a los de los empleados permanentes comparables después de un cierto período, con algunas excepciones para los convenios colectivos.

- **Umbral mínimo:** Los trabajadores temporales tienen derecho a un salario que supere el salario mínimo legal. **A partir del 1 de octubre de 2024**, el umbral mínimo es de **14,00 €** por hora (Convenio colectivo en la ronda salarial de empleo temporal de 2024, Grupo Salarial 1, grupo salarial más bajo). **A partir del 1 de marzo de 2025: 14,53 €** por hora (Convenio colectivo en la ronda salarial de empleo temporal 2024, Grupo Salarial 1). Se aplican tarifas horarias más altas para otros grupos de pago.
- **Salario Mínimo:** Cuando no se ha establecido un umbral, se debe aplicar el salario mínimo general. Desde **el 1 de enero de 2024**, el salario mínimo legal es de **12.41 €** brutos por hora. A partir de 2025, aumentará a **12.82 €**.
- **Duración máxima:** Las asignaciones temporales a una sola empresa están limitadas a 18 meses, aunque pueden aplicarse excepciones.

El contexto económico. El panorama fluctuante del empleo temporal refleja tendencias económicas más amplias. En 2023, la proporción de agencias de empleo más grandes disminuyó significativamente, representando solo **el 33%** del mercado. A finales de diciembre de 2023, el **78%** de los trabajadores temporales estaban empleados por agencias centradas principalmente en el arrendamiento de empleados. Para las PEOs, comprender estas dinámicas es crucial para navegar por el complejo panorama del empleo temporal y alinear las estrategias operativas en consecuencia.

La evolución de la regulación del empleo temporal en Alemania. La AÜG ha sufrido varias modificaciones desde su promulgación en **1972** para adaptarse a las necesidades evolucionarias del mercado laboral. Los cambios legislativos clave incluyen:

- **Duración máxima de la asignación:** Inicialmente, la ley permitía una duración máxima de la asignación de **tres meses**. Esto se extendió a **seis meses** en **1985**, a **nueve meses** en **1994** y a **12 meses** en **1997**.
- **Legislación de igualdad de trato:** La **Ley de Empleo AQTIV de 2002** ordenó que los trabajadores temporales debían recibir condiciones de trabajo y remuneración similares a las de los empleados permanentes después **de 24 meses**.
- **Reformas Hartz-IV:** Implementadas entre **2004 y 2005**, estas reformas permitieron duraciones de asignación ilimitadas bajo condiciones específicas, aumentando así la flexibilidad del empleo temporal.
- **Directiva de la UE:** La **Directiva 2008/104/CE de 2008**, actualizada en **2021**, tenía como objetivo mejorar las condiciones de los trabajadores de empresas de trabajo temporal, asegurando que reciban un trato comparable al de los empleados permanentes.
- **Enmiendas recientes:** La **enmienda de 2017** a la AÜG limitó el empleo temporal a **18 meses** dentro de la misma empresa anfitriona, enfatizando la importancia de integrar a los trabajadores temporales en la fuerza laboral permanente.

Estas regulaciones reflejan un equilibrio entre la flexibilidad del empleador y la protección de los empleados, marcando hitos significativos en la evolución del empleo temporal en Alemania. Como director ejecutivo de una organización profesional de empleo, comprender estos cambios puede mejorar la planificación estratégica y el cumplimiento.

Asegurando permiso para el arrendamiento de empleados

Para las empresas que pretenden arrendar empleados a un tercero, adquirir el permiso para el arrendamiento de empleados es esencial para el cumplimiento legal y la protección de los empleados.

El proceso de solicitud. Para iniciar el proceso de arrendamiento, el arrendador (el empleador) debe presentar una solicitud a la agencia de empleo correspondiente. Varias entidades elegibles para postularse incluyen:

- **Individuos**
- **Entidades jurídicas** (p. ej., GmbH, AG)
- **Asociaciones** (p. ej., GbR, OHG, KG)
- **Entidades extranjeras** con operaciones en Alemania (tenga en cuenta que solo estar registrado con una dirección alemana no es suficiente).

Validez del permiso. Inicialmente, el permiso de arrendamiento se concede por **un año**. Las PEOs deben solicitar una extensión al menos **tres meses** antes de la expiración del permiso. Después **de tres años consecutivos** de arrendamiento conforme, se puede solicitar un permiso permanente.

Excepciones al requisito de permiso. En casos específicos, no es necesario un permiso, tales como:

- Arrendamiento dentro de la misma industria para evitar rebajas laborales o despidos, si están cubiertos por un convenio colectivo.
- Asignaciones a una empresa conjunta para la finalización de proyectos.
- Arrendamiento intragrupo, siempre que el empleado no esté contratado específicamente para el arrendamiento.
- Arrendamiento ocasional entre empleadores si no está destinado a ese fin.
- Asignaciones de personal del sector público, según lo estipulado por convenio colectivo.
- Arrendamiento entre entidades jurídicas de derecho público, siempre que estén en vigor los convenios colectivos aplicables.
- Arrendamiento internacional a una empresa conjunta alemana-extranjera establecida bajo de acuerdos internacionales.

Disposiciones para nacionales del EEE y los no EEE:

- **Nacionales del EEE:** Los ciudadanos de países del Espacio Económico Europeo (EEE) u otros países del acuerdo del EEE pueden obtener un permiso al igual que los ciudadanos alemanes. Esto también se aplica a las empresas con sede en estos países si tienen allí sus oficinas principales o su sede. Si una empresa está registrada en uno de estos países, pero no tiene su oficina principal allí, aún puede calificar para el permiso si sus actividades comerciales están estrechamente vinculadas a la economía de un país del EEE.
- **Nacionales no pertenecientes al EEE:** Los ciudadanos de países que no están en el EEE pueden obtener permiso para alquilar empleados en Alemania si se trasladan allí en virtud de un acuerdo internacional. Deben ser tratados de la misma manera que los ciudadanos alemanes con respecto a su trabajo. Esta norma también se aplica a las empresas establecidas en esos países.

Otras leyes laborales aplicables

Más allá de la AÜG, varias leyes y reglamentos rigen las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Algunas notables incluyen:

Ley alemana de empleo a tiempo parcial y de duración determinada (TzBfG). Esta ley regula los derechos de los empleados en relación con el trabajo a tiempo parcial y los contratos de duración determinada, asegurando que no sean tratados de manera menos favorable que los empleados a tiempo completo. Las disposiciones clave incluyen:

- **Empleo a tiempo parcial:** Definido como trabajar menos de **30 horas** a la semana.
- **Contratos de Duración Determinada:** Contratos con una duración específica.
- **Empleados comparables:** Se describen las distinciones entre empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.

La Ley de pruebas alemana (Nachweisgesetz). Esta ley obliga a los empleadores a proporcionar documentación escrita sobre información esencial del contrato de trabajo para mejorar la transparencia y la seguridad de los empleados. Los empleadores deben entregar información por escrito dentro de plazos especificados, incluyendo:

- Nombres y direcciones de las partes contratantes
- Salario y horas de trabajo
- Fecha de inicio del empleo
- Detalles contractuales, como plazos fijos y responsabilidades laborales

Ley de Constitución de Obras (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). De acuerdo con la sección 87(1) los comités de empresa tienen derechos específicos de codeterminación en relación con la

37(1), los comités de empresa tienen derechos específicos de co-decisión en relación con la organización y el diseño de la vida laboral, que se aplican igualmente a los trabajadores de agencias temporales. Los empleadores deben obtener el consentimiento del comité de empresa antes de emplear a un trabajador temporal. Si se niega el consentimiento, el empleador puede solicitar una orden judicial para proceder.

Los peligros del arrendamiento oculto de empleados

El arrendamiento oculto de empleados se refiere a una práctica ilegal en la que una relación laboral se tergiversa como un contrato de servicios o de obras, mientras exhibe características de trabajo temporal. En esta situación, los empleadores envían empleados a clientes para realizar tareas bajo la dirección del cliente, integrándolos efectivamente en la organización como personal permanente.

Implicaciones legales del arrendamiento oculto de empleados. Esta práctica viola varios requisitos legales, incluyendo:

- **Aprobación del Comité de Empresa:** El artículo 99 exige la aprobación del Comité de Empresa para emplear trabajadores temporales.
- **Principio de Igualdad Salarial:** Los trabajadores clasificados erróneamente bajo acuerdos de arrendamiento ocultos tienen derecho a los mismos salarios que los empleados permanentes.

La **revisión de 2017** de la AÜG declaró explícitamente ilegal el arrendamiento oculto de empleados. Los contratos ahora deben delinear claramente el arrendamiento temporal antes de que ocurra, asegurando el cumplimiento de las normas legales para evitar consecuencias graves.

Consecuencias de la violación de la igualdad salarial. Los acuerdos que violan el principio de igualdad salarial se consideran inválidos. Tanto los arrendadores como los prestatarios deben entender las implicaciones de infringir estas regulaciones:

- **Invalidación parcial de los acuerdos de indemnización:** De acuerdo con el artículo 8 de la AÜG, la igualdad salarial debe concederse desde el primer minuto de la asignación de un empleado temporal, excepto acuerdos colectivos que especifiquen lo contrario. Las desviaciones de este principio resultan en la invalidación parcial de los acuerdos de compensación, dejando intacto el contrato de trabajo entre el arrendador y el empleado.
- **Responsabilidad ante la Seguridad Social y las autoridades fiscales:** Como empleador, la PEO es responsable de remitir las contribuciones a la seguridad social y los impuestos sobre ingresos. El prestatario también puede ser responsable como garante conjunto, lo que significa que un retraso en el pago puede dar lugar a reclamaciones por parte de las autoridades de seguridad social.

Infracciones administrativas y responsabilidad penal. Las violaciones de la igualdad salarial pueden acarrear multas de hasta **500.000 €** para los arrendadores y pueden dar lugar a la

denegación o revocación de sus permisos de arrendamiento. También puede surgir responsabilidad penal por la retención de cotizaciones a la seguridad social relacionadas con discrepancias en la igualdad salarial. En estos casos, la intención de enriquecer no es necesaria para el enjuiciamiento, siempre y cuando haya evidencia de negligencia o mala conducta.

Explorando alternativas al empleo temporal

Mientras el empleo temporal ofrece flexibilidad, otras vías, como la **contratación** y los **contratos de obra**, pueden proporcionar soluciones para las empresas que buscan habilidades especializadas sin las complejidades del arrendamiento de empleados. Sin embargo, hay trampas que deben evitarse.

Contratación: contratación de trabajadores altamente calificados. En el **contexto de los servicios de PEO**, la contratación se refiere al despliegue temporal de autónomos y gerentes interinos. La PEO entra un **acuerdo de contratista** con el **experto** y un **acuerdo de proyecto** con el **cliente**.

La contratación de trabajadores temporales altamente calificados, denominados a menudo como **trabajadores independientes** o **contratistas**, implica regulaciones y prácticas específicas:

- **Marco legal:** Los contratistas que operan de forma independiente no se rigen por la AÜG.
- **Tipos de contratos:** Los contratistas suelen ser contratados a través de contratos de duración determinada o acuerdos de servicios, que especifican las tareas, la duración, la remuneración y los plazos.
- **Obligaciones fiscales y de seguridad social:** Los contratistas son responsables de sus propios impuestos y contribuciones a la seguridad social, además de proporcionar prueba de calificaciones y seguro.

Un contrato de servicio requiere que el contratista (que puede ser un individuo o una empresa) entregue un servicio específico y delineado para el cliente (por ejemplo, modificar una aplicación de software). Mientras los contratistas de servicios pueden desplegar a sus empleados en la ubicación del cliente, determinan la naturaleza y el proceso del trabajo de manera independiente, a diferencia de los trabajadores temporales que están integrados en las operaciones del cliente.

A diferencia del empleo temporal, la autoridad sobre los trabajadores en las instalaciones del cliente permanece en el contratista, quien también asume los riesgos y la responsabilidad del negocio. Las condiciones de empleo están dictadas por convenios colectivos (si existen) dentro del proveedor de servicios, y no se aplican los acuerdos de clientes. Los contratos de servicios se rigen por el Código Civil alemán (BGB).

Contratos de obras: entregando resultados específicos. Un **contrato de obras** implica que un contratista se compromete a entregar un resultado definido para un cliente (por ejemplo,

programar una aplicación). Los aspectos clave incluyen:

- **Retención del control:** Los contratistas mantienen el control sobre el proceso de trabajo, a diferencia de los empleados temporales que se integran a las operaciones del cliente.
- **Riesgos empresariales:** Los contratistas asumen riesgos empresariales y responsabilidad, regidos por contratos de trabajo individuales o convenios colectivos con sus respectivos empleadores.

Diferenciando entre trabajo temporal y contratos de obras. Identificar los casos en los que un contrato de obras o servicios se tergiversa como empleo temporal es crucial para el cumplimiento. Se deben evaluar varios criterios, incluyendo:

- **Autoridad e integración:** ¿Quién dirige el trabajo y los horarios? ¿Qué tan integrado está el trabajador en las operaciones del cliente?
- **Propietario del equipo:** ¿Quién posee las herramientas y el equipo utilizados? Esto ayuda a aclarar si el acuerdo se asemeja a un arrendamiento de empleados o a una relación genuina con un contratista.
- **Existencia de una estructura empresarial:** ¿Tiene el contratista una organización funcional para gestionar la prestación de servicios?

Entender estas distinciones es vital tanto para las PEOs como para las empresas clientes para protegerse contra las repercusiones legales y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales.

Conclusión

Para las PEOs y corporaciones estadounidenses que buscan oportunidades en Alemania, entender el panorama legal que rodea al empleo temporal no se trata solo de cumplimiento – sino también de una necesidad estratégica. Las normas que rigen el empleo temporal, incluyendo la AÜG, sirven para proteger a los trabajadores mientras que proporcionan a las empresas la flexibilidad necesaria en un entorno económico dinámico.

Comprender estas complejidades y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales alemanas puede mejorar la eficacia operativa, fortalecer la gestión de la fuerza laboral y mejorar la reputación de las empresas estadounidenses en el mercado europeo.

Continuaremos monitoreando los desarrollos en esta área, así que asegúrese de estar suscrito al [sistema de información de Fisher Phillips](#) para recibir la información más actualizada directamente en su bandeja de entrada. Si tiene más preguntas, comuníquese con su abogado de Fisher Phillips, los autores de este informe o cualquier miembro de nuestro [Grupo de Práctica Internacional](#) o [PEO y Equipo de Dotación de Personal](#).

Related People

Related People



Mauricio Foeth
Of Counsel
+52 55 48992148/+49 1575 8880464
Email

Service Focus

International

Industry Focus

PEO Advocacy and Protection