

## *Las Empresas de Trabajo Temporal*

MAR MARÍN CAPILLA  
Universitat de València  
mar\_mc84@hotmail.com

### ABSTRACT

El objetivo de este artículo es mostrar una primera aproximación sobre las relaciones laborales que se producen en las Empresas de Trabajo Temporal. La búsqueda de la flexibilidad en nuestro mercado laboral ha llevado a legislar nuevas formas de contratación para satisfacer este cometido. La Ley 14/1994 supuso la legalización en la cesión de trabajadores en el Estado español, con el rechazo frontal de los sindicatos. No obstante, después de 17 años de existencia sigue ampliándose su campo de actuación, como podemos constatar con la Ley 35/2010. Todavía son desconocidas las consecuencias que pueden derivar de estas modificaciones, pero es curioso observar como todavía no se ha estudiado de manera académica el funcionamiento de las ETT y lo que esto conlleva para el trabajador subcontratado o cedido.

Partiendo de un concepto amplio de relaciones laborales, como proceso de producción y aplicación de normas, condiciones de empleo y de trabajo y vivencias de las mismas por los trabajadores esta comunicación contribuye a destapar cuál es la situación actual del trabajador cedido o de puesta a disposición.

Palabras clave: Relaciones laborales, ETT, condiciones de empleo y vivencias trabajadores cedidos.

### INTRODUCCIÓN

La comunicación muestra las relaciones laborales que se producen entre las Empresas de Trabajo Temporal y los trabajadores cedidos. Ésta surge de la investigación que la autora ha llevado a cabo en su Trabajo de Investigación Final de Master. El objeto de estudio del citado Trabajo de Investigación, más amplio que la temática presentada en la comunicación, es el estudio de la evolución y situación actual de las ETT, así como las relaciones laborales que se producen entre éstas y los trabajadores (de estructura y cedidos).

La comunicación consta de 6 apartados. En el primero se establece un marco conceptual. En el segundo se presenta el debate teórico en el que se enmarca la presente comunicación. En el tercero, se exponen los métodos de recogida de datos que se han usado. En el cuarto se explican las características del empleo y el trabajo que generan las ETTs. En el quinto se exponen los resultados obtenidos. Finalmente, en el sexto, se llega a la conclusión y se realizan una serie de propuestas.

## 1. LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

### 1.1. Las Empresas de Trabajo Temporal

Las Empresas de Trabajo Temporal son un mecanismo intermediación laboral que se ha implantado y consolidado en el Estado Español. La cesión de trabajadores estuvo prohibida hasta su legalización a través de la Ley 14/1994, contenida en la Reforma Laboral del mismo año, al margen de los actores sociales. Su aparición y desarrollo responden a una política de flexibilización del mercado de trabajo, que ha sido llevada a cabo por los diferentes gobiernos, bajo la presión de las demandas empresariales.

### 1.2. Las Relaciones Laborales

Las relaciones laborales se pueden definir como la normalización del empleo y del trabajo que supone, siempre que se entienda esta normalización en un sentido amplio, esto es, que incluya: 1º) el conjunto de normas que regula el empleo y el trabajo; 2º) la trama de procesos sociales a lo largo de los cuales se construyen, entre otros, los que tienen que ver con la resistencia y la lucha obrera para cambiar (y mejorar) sus condiciones de trabajo y de

vida; 3º) los actores (individuales y colectivos) que los protagonizan así como las instituciones que organizan la negociación, median, arbitran o protegen socialmente (García Calavia, 2008: 25).

### 1.3. Las nuevas formas de empleo

Actualmente, una de las formas nuevas de empleo es la que tiene lugar en las ETT que supone cambios respecto a la "forma estándar de empleo" que singulariza a los países capitalistas occidentales durante el periodo de fuerte crecimiento económico de los años 60-70. La norma de empleo de la ETT introduce una serie de modificaciones respecto a la estándar, como se observa en el siguiente cuadro:

#### **La norma de empleo de la ETT (comparación con norma estándar: Cano, 1997)**

<b>Norma estándar</b>	<b>Norma ETT</b>
Único empresario	Doble empresario: ETT y Empresa Usuaria
Contrato estable	Contrato inestable
Jornada laboral a tiempo completo	Jornada laboral a tiempo parcial
Medios de producción empresa contratante	Medios de producción Empresa Usuaria

#### **Cuadro 1. Elaboración propia**

En cuanto a la representación colectiva de los trabajadores, también hay diferencias importantes respecto a una relación laboral bilateral. En la relación triangular, el trabajador cedido tiene reconocida por ley la representación colectiva a través de la ETT. No obstante, en ningún caso se da, debido a la pluralidad de empresas y sectores para los que trabajan los trabajadores cedidos y la participación parcial de los mismos en las empresas usuarias.

Además, debido a la falta de acceso a la información del trabajador sobre la responsabilidad de cada empresa, hay una gran dificultad para mejorar, o conocer, todas sus condiciones contractuales e inclusive, la responsabilidad sobre cada una de las materias o cuestiones que implican el desarrollo del trabajo.

### 1.4. La reacción de los trabajadores frente a sus condiciones de empleo y trabajo

Frente a esta norma del empleo en las ETT, los trabajadores pueden tener diferentes comportamientos o respuestas: el consentimiento o la resistencia. El consentimiento remite a un comportamiento que supone conformidad con la situación laboral, asentimiento del orden empresarial. La resistencia remite a un comportamiento que supone oposición al orden empresarial. Además, los trabajadores pueden legitimar cognitivamente o no el régimen de empresa. Esto comporta que el consentimiento de un trabajador en el régimen de empresa puede tener lugar con legitimación o sin legitimación. De este modo, puede haber dos tipos de consensos: uno de tipo práctico en el que los trabajadores se limitan a comportarse conforme a lo que espera la empresa de ellos; otro, de tipo ideológico, en el que los trabajadores no solo actúan de acuerdo con el régimen de empresa sino que también están de acuerdo con el mismo (Barranco, 2011: 29 – 30).

La resistencia, a su vez, se puede manifestar a través de la protesta, del abandono, o de actos informales cotidianos. La resistencia se refiere a cualquier forma de acción individual o colectiva dirigida a cambiar una situación. Se corresponde con la noción de Hirschman (1977). El abandono de las situaciones poco satisfactorias se corresponde con la noción de

salida de Hirschman dando lugar a la rotación voluntaria en el empleo. La última forma de resistencia consiste en los comportamientos de desgana, de escaqueo, bajo ritmo,... En estos casos, las opiniones o creencias que consideran injustas o ilegítimas determinadas situaciones o actuaciones son descritas como "disenso" (Barranco, 2011: 30)

## 2. LA SOLEDAD DEL TRABAJADOR CEDIDO EN LAS CC.SS.

La escasez de literatura dificulta la contextualización de los interrogantes que se quieren contestar. A este respecto, constituye un reto difícil que se aborda con la esperanza de poder contribuir a destapar la situación de "soledad" (Castillo, 2005) y precariedad del trabajador cedido y explicar cómo se ha llegado a esta situación.

Frente a las relaciones laborales generadas en las ETTs se postulan dos posturas diferenciadas: la pesimista y la optimista, sobre el empleo y el trabajo que comporta este mecanismo de intermediación laboral.

### 2.1. La perspectiva optimista

En estudios de carácter económico, se suele plantear la necesidad y acierto de crear ETT, en tanto que por un lado, canalizan empleo al concentrar un volumen importante de trabajo, beneficiando así a los trabajadores y por otro, en tanto que especializan profesionalmente a los trabajadores empleados ya que han de garantizarles legalmente la formación (Elordi et al. 2001: 16). No hay referencias a la actividad formativa de las ETT lo que refleja su inexistencia. Únicamente, prescripciones acerca de su importancia para compensar la inestabilidad que caracteriza a los contratos que se firman en las ETT.

La norma del empleo en las ETT se caracteriza, pues, porque tiene lugar bajo modalidades contractuales temporales extraordinariamente inestables, con una duración mínima, para efectuar tareas poco cualificadas. Sin embargo, estas condiciones de empleo y de trabajo no suscitan una mala valoración de la gestión de mano de obra de las ETT, para los autores del estudio. La extraordinaria proliferación de la contratación temporal no se relaciona con las ETT sino con la reforma laboral del 84 (Elordi et al. 2001: 168) que es la que permite la contratación temporal. Dado que la temporalidad se ha constituido en un rasgo estructural del mercado de trabajo español: "las ETT nada añaden de nuevo a la exagerada temporalidad en España". Las ETT no tienen responsabilidad en su extraordinario desarrollo.

En este contexto, no resulta extraño que planteen con carácter prescriptivo que las ETT deben aumentar sus competencias, como en algunos países europeos, donde son agencias de colocación, acabando con el "monopolio" del INEM (Elordi et al. 2001: 157)

En la misma línea, las propias ETT, sobre todo, las grandes, y sus asociaciones correspondientes despliegan campañas de propaganda acerca de la labor "social" que desempeñan creando miles de puestos de trabajo (Pérez, 2002: 56). Nada dicen de sus rasgos aunque están obligadas a la transparencia informativa.

En este tono apologético del trabajo en las ETT, se afirma que la libertad del trabajador cedido crece para desarrollar su propia carrera (Elordi et al. 2001: 170-171).

### 2.2. Las perspectivas pesimistas

*El empeoramiento legal de las condiciones laborales y la orfandad de los dº colectivos de trabajadores cedidos*

Los autores que apoyan esta teoría apuntan a las limitaciones de la Ley 14/1994, reflejadas en los 80 casos judiciales sobre ETTs que se produjeron entre 1995 y 1999. Según Pérez (2002), esto demuestra la complejidad e inexperience en este ámbito.

La reforma de 1999 intentó cubrir los vacíos que dan pie a dichos recursos judiciales. No obstante, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, supone un empeoramiento del trabajador cedido. En primer lugar, respecto al salario, la responsabilidad pasa a ser de la empresa usuaria perdiéndola el verdadero empresario, la ETT. En segundo lugar, respecto a la formación, la ETT únicamente debe asegurarse de que el trabajador cedido tenga la formación necesaria antes de incorporarse a su puesto de trabajo y no de garantizársela como exigía la ley del 94. En tercer lugar, respecto a la movilidad geográfica, la reforma la amplía ya que permite que la fuerza de trabajo desarrolle su actividad en un territorio no incluido en el ámbito geográfico de la autorización administrativa de la ETT tras notificarlo a la autoridad laboral. Por último, respecto a la duración de los contratos, se amplía la puesta a disposición.

Por último, los trabajadores cedidos tienen grandes dificultades para ejercer sus derechos colectivos debido a: 1) La diversidad de empresas usuarias; 2) La escasa duración de los contratos y 3) La participación en los procesos electorales únicamente a través de trabajadores en plantilla (Vergara, 2005).

### *La precariedad en el empleo y en el trabajo de las ETT*

Desde esta línea se afirma que a partir de Ley 14/1994, el 95% del empleo generado en el Estado Español es temporal. Esto supone: 1) Un ahorro empresarial en costes, debido a unas reducidas indemnizaciones por despidos; salarios más bajos y unas menores exigencias de los trabajadores; 2) El "abuso" empresarial de este mecanismo de flexibilización, produciéndose una sustitución de trabajadores estructurales por cedidos.

En cuanto al tipo de actividades efectuadas por trabajadores cedidos, señalar que, según Ortiz y Rebollo (1997), son escasamente recualificadoras y rutinarias. Y añadir que la precariedad contractual queda patente al comparar esta situación con la de un empleo permanente (Pérez, 2002).

Por último, respecto a la posición de los sindicatos frente a las ETTs, los autores apuntan que estos actores sociales han pasado del rechazo frontal a una actitud reformista sobre este mecanismo y el empleo que genera.

### 2.3. HIPÓTESIS

Respecto a la cuestión que se aborda en la presente comunicación, la investigación llevada a cabo partía de tres hipótesis. La primera era que la regulación de las relaciones de empleo de los trabajadores cedidos viene dada por la legislación y los convenios colectivos de las empresas usuarias. Esto hace que su participación en ambos procesos sea muy baja o nula. En el primero porque es el Estado quien lo lleva a cabo sin participación de actores sociales. En el segundo por su parcialidad que deriva de un sistema de representación sindical que impide a los trabajadores cedidos elegir a sus representantes ni ser elegidos en la empresa usuaria. La segunda hipótesis planteaba que las condiciones laborales en que se encuentran los trabajadores cedidos son muy precarias y tan mínimas que no satisfacen las exigencias de formación ni información. Finalmente, la tercera hipótesis consideraba que la inestabilidad y precariedad de las condiciones que generan las ETT reducen las exigencias de los trabajadores cedidos a la vez que éstos realizan actividades escasamente recualificadoras y rutinarias.

### 3. METODOLOGÍA

Los datos en los que se basa la comunicación los he recogido, en el marco de mi Trabajo de Investigación, en distintos momentos durante el período que se ha extendido desde Junio de 2010 hasta Octubre de 2009, mediante la *observación participante* de trabajar como consultora de RRHH en una ETT durante tres meses, *charlas informales* con agentes sociales, 2 entrevistas a trabajadores de estructura, 2 entrevistas a sindicalistas y 2 entrevistas a trabajadores cedidos.

En este apartado considero oportuno señalar las dificultades existentes a la hora de conseguir informantes cualificados y trabajadores cedidos para poder obtener información

para esta investigación. Primero, la dificultad de establecer relación con los informantes cualificados, dada la escasa accesibilidad de los mismos. Segundo, las ETTs son un sector con una escasa estructura sindical. Tercero, no sólo es necesario contactar con personas relacionadas con las ETTs, sino también que éstas tengan un bagaje y trayectoria suficientes para aportar información de calidad. Por último, el difícil acceso a trabajadores cedidos, debido a la volatilidad de sus contratos y escasa predisposición a hablar sobre su situación.

#### 4. EL EMPLEO Y EL TRABAJO QUE GENERAN LAS ETTs

##### *La perspectiva optimista sobre el empleo (y el trabajo que comporta) en las ETT*

A pesar de la insistencia por parte de los autores optimistas acerca del posible mecanismo de formación que podría llegar a ser la ETT, lo cierto es que el desarrollo normativo ha imposibilitado cada vez más esta opción. A partir de la Ley 29/1999 únicamente es obligatorio dársela a los trabajadores que lo requieran para su puesto de trabajo, como he podido constatar en la investigación a través de la observación participante y las entrevistas a trabajadores cedidos.

Un elemento importante que ha evolucionado con el transcurso de los años ha sido la edad de los trabajadores cedidos. El trabajo de ETT era considerado en muchas ocasiones un trabajo "para jóvenes", que permitía la compatibilidad con estudios y aproximarlos al mundo laboral. Sin embargo, a través de la observación participante pude constatar que el número de jóvenes era reducido, acudiendo muchos desempleados de más de 35 años a buscar empleo en la ETT. Dato que me constataron los trabajadores de estructura y los actores sindicales.

Por otro lado, en el planteamiento teórico optimista acerca del empleo creado en las ETT, se apunta a la canalización de empleo que genera la ETT y que esto beneficia de manera directa a los trabajadores. No obstante, no se hace referencia a: primero, las condiciones de trabajo que tienen y padecen los trabajadores cedidos y como estas condiciones afectan y precarizan su vida privada. Y, segundo, no se hace referencia a lo que Pérez (2002) señala como una sustitución de trabajadores de estructura por trabajadores cedidos. Es decir, una contratación fraudulenta a través de las ETT, al ocupar los trabajadores cedidos puestos que deberían ser cubiertos con personal en plantilla. Esta contratación fraudulenta puede consistir en, por un lado, la concatenación de trabajos temporales (produciéndose intervalos de descanso sin poder distinguir a los trabajadores que deberían ser fijos discontinuos), a través de los contratos por circunstancias de la producción. Y, por otro, la contratación por obra o servicio, que además de favorecer la discrecionalidad empresarial, no suele tener una práctica transparente al acostumbrar ver contratos al amparo de esta causa que se limitan a señalar como duración, en lugar de identificar la obra o servicio, la genérica denominación "por obra o servicio determinado". Lo que genera que no se pueda identificar la actividad que de fin al contrato y se pueda contratar otra persona para que realice la misma actividad.

##### *Empeoramiento legal de condiciones laborales y orfandad de derechos colectivos de los trabajadores cedidos. Primera perspectiva pesimista*

La perspectiva teórica abordada en el estado de la cuestión apunta hacia el pesimismo por parte de los juristas al denunciar en primer lugar, los requisitos bajo los que las ETT ceden a los trabajadores a otras empresas. En segundo lugar, denuncian la orfandad de derechos colectivos de los trabajadores cedidos.

La multitud de casos judiciales a los que se han enfrentado las ETT nos advierte de la dificultad de regular su funcionamiento y la necesidad de delimitar y limitar su funcionamiento. Sin embargo, las múltiples regulaciones posteriores a la Ley 14/1994 han reducido las restricciones de las ETT, sobretodo con la Ley 29/1999 y la Ley 35/2010.

Tal como señala Vergara (2005) los trabajadores cedidos tienen serias dificultades para ejercer la representación colectiva, es más a través de la investigación cualitativa no he constatado ningún caso. La primer Ley 14/1994 señala que los trabajadores cedidos pueden participar en los procesos de la ETT. Pero la práctica, desde el I Convenio Colectivo Estatal de ETT nos apunta que la negociación convencional es únicamente para los trabajadores de estructura. Por ello, la Ley 29/1999 establece que los trabajadores cedidos participen en la empresa usuaria. Pero esta reforma no permite que los cedidos puedan votar o ser votados,

además que se debe tener en cuenta que para poder participar en cualquier proceso mínimo se ha de tener tres meses de antigüedad, lo que entrañaría una dificultad más.

Con lo que, nos encontramos ante una gran complejidad en este ámbito de regulación, así como una inexperiencia jurídica para legislar las relaciones triangulares como señalaba Pérez (2002). Y además, esta legislación cada vez más se ha ido flexibilizando, disminuyendo sus restricciones sin acordarse de garantizar los derechos colectivos del trabajador cedido, tal como apuntaba Vergara (2005) lo que le provoca indefensión ante el poder empresarial, tanto de la ETT como de la usuaria.

#### *Precariedad en el empleo y en trabajo de las ETT. Segunda perspectiva pesimista*

La perspectiva teórica sociológica apunta a la precariedad de las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores cedidos, en primer lugar. En segundo, se estudia la posición de los sindicatos en cuanto a las ETT y las condiciones que generan. Por un lado, éstos mantienen una actitud combativa respecto a las malas condiciones de empleo y la situación de indefensión del trabajador cedido. Pero también mantienen una posición reformista acerca del funcionamiento de las ETT.

Ortiz (1997) señala que uno de los elementos más precarios del trabajador cedido es el salario. Los trabajadores cedidos reciben un salario menor que los trabajadores en plantilla de la empresa usuaria que realizan las mismas tareas. Sin embargo, la Ley 29/1999 garantiza la equiparación salarial de ambos tipos de trabajadores. ¿Qué es lo que causa que esto no se materialice en la práctica? Una serie de incidencias conducen a que no se produzca la equiparación salarial entre trabajador cedido y de plantilla: la primera, la habitual la contratación de estos trabajadores en una categoría similar pero inferior a la que le correspondería por convenio colectivo, lo que supone un salario base más bajo. La segunda, los pluses personales o asociados a antigüedad que, por las características típicas de los servicios de ETT, no disfrutan los cedidos. Y la tercera, las "confusiones" que generan los boletines de horas. Sobre este punto aclarar que el trabajador cedido es retribuido en función de lo que el empresario de la usuaria firme en un boletín de horas. Este boletín es llevado por el trabajador a la ETT para que ésta pueda efectuar su nómina. A través de la observación participante y entrevistas a informantes cualificados pude constatar que son habituales los "descuidos" empresariales o las discusiones sobre el número de horas efectivamente realizadas.

La siniestralidad laboral es elevada en el caso de los trabajadores cedidos, como señala Ortiz (1997) pero en esta ocasión, los sindicatos lo consideran más como un problema asociado a la temporalidad, y no a las ETT en particular.

Respecto a los sindicatos indicar que efectivamente mantuvieron una posición beligerante ante la aparición y normalización de la cesión de los trabajadores. La mantuvieron porque la consideraban irregular y que era inadecuado su planteamiento, sobretodo en materia salarial. A partir de ahí, con cada modificación en la regulación de las ETTs, los sindicatos han mantenido una actitud más reformista y conformista. Pero no obstante, siguen oponiéndose frontalmente a la situación de desprotección del trabajador cedido, proponiendo principalmente una modificación de la LOLS para garantizar el acceso a los derechos colectivos. No obstante, los sindicatos reconocen tener serias dificultades para acceder a los trabajadores cedidos y facilitar la participación de los mismos en la vida de la usuaria. Los sindicatos también hacen hincapié en que están muy atentos para evitar cualquier incumplimiento legal de las normas por parte de las ETT y de las agencias de servicios que funcionan al margen de esta legalidad.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. La escasa participación de los trabajadores en la producción de normas

La Ley 14/1994 y sus posteriores reformas regulan la contratación a través de la ETT, las relaciones laborales de los trabajadores cedidos con la empresa usuaria (que son las que encontramos en los convenios colectivos del sector de la empresa usuaria) y las relaciones laborales de los trabajadores cedidos con la ETT. Salvo con la Ley 29/1999 la participación de los sindicatos en la regulación de las ETT ha sido nula, manifestando su descontento con la aprobación de dichas reformas.

En cuanto a la regulación de la negociación colectiva la Ley establece que el trabajador cedido tiene derecho a ser representado por los trabajadores de la empresa usuaria en relación a sus condiciones de trabajo y, a través de la negociación colectiva, facilitar el acceso de los trabajadores cedidos a la formación.

Por ello, la legislación es la que marca las relaciones laborales del trabajador cedido y la negociación convencional las condiciones de trabajo que tendrá en la empresa usuaria donde ejecute su fuerza de trabajo. Pero hay importantes escollos que dificultan el acceso del trabajador cedido a la negociación convencional.

En primer lugar, que el trabajador cedido no pueda participar en los procesos en la empresa que realmente es su empleadora, la ETT. En segundo lugar, que la participación sea parcial, ya que no pueden ser ellos ni votados ni ser votados, únicamente pueden movilizarse o hacer llegar sus inquietudes a través de los trabajadores en plantilla. En tercero, la escasa duración de sus contratos dificulta su relación con otros compañeros de la empresa y les desmotiva a la hora de involucrarse. En cuarto, la dificultad de los sindicatos para aproximarse a este tipo de trabajador y facilitar su participación en la vida de la empresa. Y, por último, la diversidad de sectores en los que un trabajador cedido puede trabajar durante un período determinado de tiempo, dificultando su integración y conocimiento plenos en alguno de éstos.

Con lo que, a pesar de existir un mecanismo, aún parcial, pero habilitado para los trabajadores cedidos por la legislación para que participen en el proceso de construcción de normas es prácticamente imposible poder llegar a hacerlo por la multitud de escollos que se encuentran.

## 5.2. La precariedad laboral y contractual de los trabajadores cedidos

Los elementos precarios en las condiciones laborales en que se encuentran los trabajadores cedidos son variados: En primer lugar está la contratación en categorías inferiores a las que les corresponderían si estuvieran contratados directamente por la empresa usuaria. En segundo lugar señalar que esta categorización repercute además en el salario, que será en consecuencia más bajo, además de no poder disfrutar de pluses y complementos asociados a la persona o la antigüedad. En tercer lugar las jornadas son muy parciales, siendo habitual que no lleguen a las 8 horas de la jornada completa y los cambios de turno y de horarios también son frecuentes, dificultando que el trabajador pueda organizar las otras esferas de su vida. En cuarto lugar es habitual la picaresca de las empresas usuarias de eludir la indemnización por fin de contrato legalmente establecida para las modalidades de obra o servicio o eventual, al considerar que eran "irrisorias". Únicamente se daban si el trabajador se daba cuenta de ella. En quinto lugar, apuntar a la volatilidad de los contratos, teniendo duraciones de días e incluso horas, lo que impide tener una estabilidad profesional y social para el trabajador cedido. Y por último la imposibilidad de promocionar a través de esta forma de contratación, siendo únicamente posible unas condiciones mejores siendo contratado directamente por la empresa usuaria donde se trabaja.

Por otro lado, la legislación sobre ETT a lo largo de estos 17 años de existencia ha ido reduciendo las obligaciones de éstas sobre los trabajadores cedidos, manteniéndose tan solo las más básicas. Sin embargo, a través de la investigación realizada se puede apuntar a que ni siquiera en la obligación de formación ni información las ETT se producen en todos los casos.

En primer lugar, con lo que respecta a la formación, con la actual legislación la ETT deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. En caso contrario deberá facilitar dicha información al trabajador, con medios propios o concertados, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios. No obstante, no son escasos las veces en que los trabajadores desarrollan su trabajo en la empresa usuaria sin tener una experiencia previa al desempeño a la actividad o una formación insuficiente o inadecuada para desempeñar el puesto de trabajo, como se puede verificar en las entrevistas biográficas.

Por último, en cuanto al deber de información, los trabajadores deben ser informados previamente por la Empresa de Trabajo Temporal de toda información recibida de la empresa

usuaria sobre el puesto de trabajo, de las tareas a desarrollar y sobre los riesgos laborales del mismo. A través de las entrevistas a informantes cualificados y trabajadores cedidos observo que eso no siempre es así. En muchas ocasiones existen malentendidos o confusiones acerca del trabajo a realizar en la empresa usuaria. Y en tantas otras directamente se desconoce desde la tarea a realizar hasta el salario a percibir por realizar esa tarea, acudiendo a trabajar sin saber exactamente qué es lo que van a hacer una vez allí. Pero la cosa va aún más allá y no sólo se produce un desconocimiento sobre estas cuestiones, sino que en trabajos que se requieren de un momento para otro es habitual que el trabajador no firme el contrato antes de incorporarse al trabajo, como pude constatar en la observación participante. Sin embargo no sabemos si esto se produce por la falta de información de la empresa usuaria a la ETT o sencillamente que la ETT o bien no solicita la información a la usuaria o no llega a ofrecer todos los datos al trabajador cedido.

### 5.3. Las escasas exigencias de los trabajadores cedidos debido a su situación laboral

Los trabajadores cedidos muestran unas bajas exigencias sobre sus circunstancias laborales. Esto se debe a varios factores: En primer lugar, el control de las empresas usuarias sobre las características de los trabajadores cedidos provoca que éstos tengan de partida una buena disposición (social y laboral) hacia el trabajo que van a realizar. El poderoso sistema de filtro a través de la ETT facilita el acceso de trabajadores hasta encontrar los que mejor predisposición tengan y menos resistencia ofrezcan a estas condiciones.

Segundo, la legitimación por parte de los trabajadores cedidos del funcionamiento de las ETT y del trabajo que de éste se deriva hace aceptar con resignación las condiciones de empleo y trabajo, ya que se considera que no se puede hacer nada al respecto. Es más, consideran que si estuviera en mano de la propia ETT, ésta haría lo necesario para mejorar su situación.

Por otro lado, los trabajadores cedidos entrevistados y muchos con los que traté durante mi observación participante esperan convertir esa inestabilidad en estabilidad, pasando de ser contratados a través de ETT a ser contratados directamente por la empresa para la que están trabajando, teniendo la creencia de que si son menos problemáticos y causan más satisfacción en ambas empresas tendrán más opciones de acceder a un puesto estable.

La coyuntura económica actual, con más de 5.000.000 de parados agrava el temor a no encontrar una opción diferente al trabajo de la ETT. Los trabajadores consideran que antes que no tener nada, es mejor estar en la situación en la que se encuentran, con lo que la grave crisis del mercado laboral beneficia la aceptación de peores condiciones laborales.

Por tanto, la falta de exigencias de los trabajadores cedidos respecto a sus condiciones de empleo se produce: primero, por la aceptación de éstas a pesar de la precariedad e inestabilidad de las mismas; segundo por la predisposición de los trabajadores cedidos seleccionados por la ETT para aceptarlas; tercero por la esperanza de alcanzar la estabilidad a través de la contratación directa en la empresa usuaria, aunque en contadas ocasiones esto se produzca; y, por último, por la consideración de que son preferibles unas malas condiciones de trabajo antes que no tener ningún trabajo, dada la situación económica actual.

Por último, en cuanto a las características de las actividades realizadas por los trabajadores cedidos, se puede constatar que éstas son escasamente recualificadoras y rutinarias. En cuanto a la primera característica apuntar que en las entrevistas biográficas se confirma que los trabajadores cedidos en muchas ocasiones acuden al puesto de trabajo sin la formación necesaria y adecuada para desarrollarlo, llegando siquiera a conocer las tareas del trabajo antes de su incorporación y/o sin tener experiencia previa en las mismas. Por último, el desarrollar tareas rutinarias en los puestos de trabajo que la ETT ofrece es algo habitual, bastando una breve explicación del algún trabajador en plantilla o simplemente, una imitación del proceso de trabajo para desarrollar el trabajo correctamente.

## 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

De los resultados presentados en el apartado precedente se concluye que la participación en los procesos de producción de normas es nula y no tienen posibilidad de negociar sus condiciones a nivel individual ni colectivo. Las actividades que realizan son descualificadas y



padecen inestabilidad laboral. En este sentido, estoy de acuerdo con la posición de los autores que defienden que las precarias condiciones disminuyen las exigencias de los trabajadores cedidos, y que estas exigencias menguan aún más cuando se crea la expectativa (real o no) de obtener una estabilidad laboral realizando satisfactoriamente el trabajo.

Por último, a partir de la literatura revisada y la investigación realizada propongo una serie de medidas que podrían contribuir en mayor o menor medida a mejorar la situación del trabajador cedido y dotarle de herramientas para que tenga capacidad para cambiar sus condiciones y reivindicar aquello que considere adecuado:

- Modificación de la L.O.L.S.: participación directa de los trabajadores cedidos en las empresas usuarias.
- Elaboración de planes de especialización de los trabajadores cedidos, para que trabajen para las mismas empresas o, al menos, el mismo sector.
- Mayor control sobre las empresas usuarias para que limiten el uso de la contratación a través de ETT y no se produzca una sustitución de trabajadores cedidos por trabajadores en plantilla.
- Implantación de un contrato laboral entre el trabajador cedido y ETT que alterne períodos de trabajo con formación.
- Mayor control por parte de la Inspección de Trabajo para evitar la concatenación de contratos temporales, a través de la modalidad eventual.
- Exigencia legal de una mayor delimitación del contrato por obra o servicio para evitar la arbitrariedad actual.