

LAS RAZONES DEL TRABAJO CEDIDO

Mar Marín Capilla

mmarincapilla@gmail.com

Departamento Sociología y Antropología Social

Universitat de València

Resumen

En la presente comunicación examino la autonomía de los trabajadores cedidos. Nuestra hipótesis de partida es que buena parte de los trabajadores cedidos acuden a la ETT como último recurso u obligados por la política de contratación de las Empresas Usuarias (EU) y que, a través de su paso por ella, modifican estas razones intentando que esta experiencia laboral cumpla un objetivo en su trayectoria profesional.

La metodología empleada es cualitativa: a través de las entrevistas biográficas realizadas a los trabajadores cedidos analizaremos el grado de autonomía de los mismos y sus razones.

A pesar de la ausencia de elección, los trabajadores cedidos intentan dar significado a su experiencia, señalando objetivos a priori no establecidos: las estrategias de adaptación que desarrollan los individuos frente a una sociedad en plena mutación (Nicole-Drancourt, 1992) permiten a los trabajadores más precarios utilizar su relación laboral para apropiarse de las temporalidades del trabajo (Bouffartigue, 2003).

Palabras clave: trabajo cedido, ETT, autonomía, razones, trabajadores.

Introducción

El éxito de la implantación del trabajo cedido en el sistema de empleo del Estado Español, sin duda, viene acompañado de la aceptación de éste por parte de los trabajadores. Hay autores que señalan que mediante el trabajo cedido, la libertad del trabajador crece para desarrollar su propia carrera (Elordi et al., 2001), lo que podría ser una explicación del acceso de éstos. No obstante, hay que tener en cuenta que esta forma de empleo atestigua la doble situación de libertad frente al sometimiento: los trabajadores son libres de vender su fuerza de trabajo, pero por otro lado, necesitan un trabajo perdurable que permite hacerse cargo de las obligaciones económicas.

En principio, el trabajo cedido es un empleo muy temporal, con escasos derechos, doble discrecionalidad empresarial y al que recurren, en principio, trabajadores con unos perfiles sociales muy concretos para tareas poco cualificadas. Si este precepto se cumpliera, ¿cuáles son las razones que explican que los trabajadores recurran al trabajo cedido?

Ante esta pregunta, encontramos tres tipos de racionalidades: voluntarias, involuntarias e instrumentales (contingentes o utilitarias). Nuestra hipótesis de partida plantea que “Se trata, por parte de los trabajadores, más de una imposición generada por los cambios en el sistema de empleo y productivo más que de una elección de un modelo de vida. Los trabajadores cedidos tratan de dar a su paso por la ETT un sentido utilitario aunque haya sido involuntario”. Por ello, responder a la pregunta anteriormente planteada nos ayudara a comprender si se trata por parte de los trabajadores de una elección de un modelo de vida (por las supuestas “ventajas” que pueda implicar el trabajo cedido sobre otras formas de empleo) o más bien de una imposición del sistema de empleo.

El hábito del trabajo cedido por parte de los trabajadores: ¿elección o imposición?

En relación a sus razones para recurrir al trabajo cedido encontramos, primero, estudios basados en estadísticas de organismos europeos (CIETT, Eurostat) acerca de trabajadores cedidos en la UE; segundo, la Tesis de Glaymann haciendo mención específica al caso francés en base a datos de DARES (Instituto de Investigación, Análisis y Estadísticas sobre el mercado de trabajo en Francia).

Estos estudios coinciden en señalar como razones para recurrir al trabajo cedido: 1) Es un trabajo relativamente sencillo de encontrar respecto a la búsqueda de un trabajo estable, cuyo proceso puede ser largo y es de carácter incierto; 2) Para ciertos grupos de trabajadores de difícil inserción en el mercado de trabajo puede ser la única manera de encontrar empleo; 3) Los desempleados pueden adquirir habilidades y experiencia laboral para mejorar su empleabilidad; 4) Como trampolín o acceso a un empleo permanente; 5) Preferencia por esta forma de empleo a otras más tradicionales.

Según DARES, la clasificación se realiza en base a la libertad de la elección del trabajo cedido. En base a esto, las razones se clasifican de la siguiente manera:

- 1) Ausencia elección (forzado e incierto)
- 2) Obligación o necesidad (forzado y provisional)
- 3) Solución provisional, a la espera o expectativa (voluntario-forzado y provisional)
- 4) Trampolín profesional (voluntario y provisional)
- 5) Elección voluntaria y a medio-largo plazo

Para la CIETT (Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal), las razones del paso por el trabajo cedido se basa en criterios estrictamente laborales:

- 1) Motivos relacionados con la carrera laboral

- 2) Ingreso en el mercado de trabajo
- 3) Equilibrio entre vida y trabajo

Por otro lado, es de interés tener en cuenta el grado de autonomía elección del trabajo cedido como opción para trabajar, es decir, saber si los mensajes optimistas acerca de la libertad del trabajador, son ciertas. El Fondo Profesional para el empleo en el Trabajo Temporal realiza la clasificación de las razones para el paso por el trabajo cedido en base a los diferentes grados de autonomía:

- 1) Elecciones débiles: La única forma conseguir empleo.
- 2) Contingentes: El trabajo cedido sirve para conseguir empleabilidad.
- 3) Utilitarias: El paso del trabajo cedido es el acceso a un empleo estable.
- 4) Autónomas: Los trabajadores cedidos quieren trabajar así, bien porque les gusta el modelo de trabajo o porque lo compaginan con otras actividades centrales.

Por otro lado, cabe señalar que hay trabajadores cedidos que acceden al trabajo cedido en base a unas determinadas razones (imposición por parte de la EU, necesidad económica...) pero intentan aprovechar esta experiencia “si no la han podido evitar” (Glaymann, 2005) añadiendo objetivos a su relación laboral. Es decir, a pesar de acceder por “imposición” o “presión”, los trabajadores marcan un objetivo, o varios, a su paso por el trabajo cedido, de carácter utilitario o contingente.

Respecto al grado de autonomía en la elección al trabajo cedido, seguiremos una tipología similar a la que realiza Glaymann en su Tesis Doctoral. A partir de los estudios señalados en base a las razones, motivaciones y autonomía de los trabajadores cedidos y de las respuestas de los trabajadores cedidos durante las entrevistas, he establecido una tipología de elecciones que traduce mi interpretación de las realidades observadas.

1. Autónomas:

1.1. Voluntaria y a medio-largo plazo, cubre sus necesidades. Gusto por el trabajo cedido. Equilibrio vida-trabajo.

1.2. Voluntaria y a medio-largo plazo, cubre algunas de sus necesidades, se compagina con otra actividad central. Equilibrio vida-trabajo.

2. Utilitarias:

2.1. Trampolín profesional hacia el empleo estable. Motivos relacionados con la carrera profesional.

2.2. Trampolín profesional para aprender o reengancharse a trabajar. Motivos relacionados con la carrera profesional.

3. Contingentes:

3.1. Solución provisional, forma adecuada para encontrar un empleo de manera “fácil”. Ingreso en el mercado de trabajo.

3.2. Solución provisional, es una forma más de encontrar empleo. Ingreso en el mercado de trabajo.

4. Débiles:

4.1. Obligación o necesidad, llegar al trabajo cedido después de agotar otras opciones de búsqueda. Ingreso en el mercado trabajo.

4.2. Ausencia elección. Trabajo cedido impuesto por empresa usuaria. Ingreso en el mercado de trabajo.

De la autonomía a las razones

En esta comunicación, únicamente analizaré a los trabajadores cedidos cuyo paso por la ETT fue una imposición (la tipología 4.2), que representan un 35,7 % (15 sobre 42) del total de entrevistados, así como el sentido vivido que le dan a esta experiencia laboral.

Elección débil: Ausencia elección. El trabajo cedido es impuesto por la empresa usuaria para trabajar en ella.

El trabajador es “obligado” a trabajar a través de ETT. Es la propia Empresa Usuaria la que obliga al trabajador a apuntarse a la ETT para que posteriormente ejerzan su fuerza de trabajo en la primera empresa, pero como trabajadores cedidos. Algunos testimonios que recogen esta experiencia:

“No, en principio yo siempre he ido a las empresas a echar el CV, lo que pasa que ahora, bueno hace prácticamente un año, las empresas ya no te cogen el CV; directamente te mandan a la ETT. Es decir, las que trabajan con ETT te mandan directamente a la ETT y no te cogen el CV”. Bea, 30 años.

“Yo fui a la empresa directamente y ellos me contrataron por la ETT”. Joan, 33 años.

“Estuve contratada por la empresa, pero, cuando se terminó la campaña, la misma empresa me...me...bueno, me dijo que me apuntara a la ETT, y ya la ETT me ha contratado y voy días sueltos, días que la empresa te llama. La ETT te llama a ti, horas o días...” Mari Carmen, 47 años.

“Busco trabajo por todo, por todo. Es que...básicamente, por Internet y todo, todos los trabajos te derivan prácticamente a ETT, hoy día. (...) Yo, por iniciativa propia, creo que...a ETT no he ido, la verdad”. Juan, 38 años.

Razones para el trabajo cedido después de un acceso obligado

De estos 15 trabajadores cedidos, 7 dan un sentido a su paso por la ETT. Los trabajadores adultos (5 de los 7) apuntan a razones utilitarias, el trabajo cedido puede ser una plataforma para el acceso al trabajo estable. Por otro lado, los otros dos son perfiles jóvenes que señalan que lo que quieren es trabajar de esta manera para compaginarlo con sus estudios o tener ingresos extra:

“Cubro una baja por maternidad a través de ETT y luego me incorporaré a plantilla, que es lo que quería”. Anais, 32 años.

“Lo que querías era conservar tu trabajo hasta que estuvieras indefinido, que era lo que todo el mundo quería”. Joan, 33 años.

“Tal vez no como tal, de irte de tu casa pero si económica de comprarte lo que te da la gana, hacer lo que quieras, mantener el coche... Además el sueldo era bueno”. Alicia, 27 años.

“Yo quería un trabajo que podía compaginar con los estudios”. Pablo, 22 años.

Conclusiones

A la luz de los resultados expuestos podemos señalar que un importante número de trabajadores acceden al trabajo cedido por una imposición por parte de la EU. Un 35,7% de los trabajadores entrevistados se encuentran en la tipología de autonomía más baja, destacando sobre las otras 7 categorías.

Como señalábamos al principio de la comunicación, a pesar de la ausencia de elección, los trabajadores tratan de adaptarse a esta nueva forma de empleo, permitiendo que los trabajadores más precarios, en este caso, los cedidos, utilicen su relación laboral para alcanzar otras metas: la mitad de estos trabajadores cedidos encuentran una razón a este paso que ha sido involuntario, en función del perfil de los mismos. Los trabajadores adultos señalan que la ETT puede servir de trampolín a un empleo estable, como si se hubiera tratado de una elección utilitaria. Los trabajadores más jóvenes valoran la posibilidad de compaginar sus estudios con un empleo que les permita tener un dinero extra, es decir, como una elección voluntaria.

Bibliografía

Bouffartigue, P. y Buoteiller J. (2003) A propos des normes du temps du travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes», *Revue de l'IRES*, 2, 137-160.

CIETT (2006). Agency Work Statistics for 2006.

DARES (2001). Enquête sur le devenir des intérimaires.

Elordi Dentici DENTICI, A. (et al.) (2001). *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. Madrid: AGETT

Glaymann, D. (2005). *La vie en interim*. Paris: Fayard

Katrin Vitols, et al. (2013). *Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market*.

Nicole-Drancourt, Chantal (1992) Mode de socialisation et rapport à l'activité. *Revue Française des Affaires Sociales*, 2.