

PERCEPCIONES Y VIVENCIAS DEL TRABAJADOR CEDIDO

Mar Marín Capilla

Doctoranda en Ciencias Sociales, del Trabajo y de los Recursos Humanos.

Departamento Sociología y Antropología Social, Universidad de Valencia.

mar_mc84@hotmail.com

Resumen: La legalización, desarrollo y ampliación de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal han llevado consigo la creación de un nuevo tipo de empleado: el trabajador cedido. A pesar de la existencia de este tipo de empresas desde hace 20 años, apenas existe literatura sobre cómo viven los trabajadores cedidos su día a día laboral. En la presente comunicación se analizan sus pautas de consentimiento y resistencia, la influencia del perfil social del trabajador cedido en su comportamiento y las peculiaridades que diferencian este tipo de trabajador de otros precarios.

Palabras clave: Empresas de trabajo temporal, vivencias trabajadores, perfil social, legitimación y disenso.

INTRODUCCIÓN

En la presente comunicación muestro algunas vivencias de los trabajadores cedidos¹, así como sus pautas de consentimiento y resistencia a las condiciones laborales especiales que imponen tanto la Empresas de Trabajo Temporal (empresa contratante) como la empresa usuaria (empresa donde presta sus servicios) y el peso del perfil social (características sociodemográficas) en estas pautas. Éste texto surge de la investigación que la autora ha realizado en el marco de su tesina, realizada en el ámbito de la sociología del trabajo y dedicando especial atención a la cultura obrera.

Ante la escasez de literatura sobre esta temática, constituye un reto difícil y, a la vez, de especial interés, que se aborda con la esperanza de poder contribuir a destapar la situación de “soledad” del trabajador cedido (Castillo, 2009). A través de esta comunicación se realiza una aportación sobre las percepciones de los empleados en situación muy precaria, concretamente los empleados cedidos, arrojando un poco de luz sobre un ámbito de conocimiento aún bastante inexplorado como son las formas de empleo de las ETT y los comportamientos y reacciones de los trabajadores que ceden.

Los objetivos a examinar son: 1) Apuntar cuáles son sus pautas comunes y divergentes de consentimiento y resistencia; 2) Señalar si el perfil social influye en las vivencias de los trabajadores cedidos; 3) Esclarecer si las vivencias de los trabajadores cedidos son exclusivas de su estatus laboral y no son compartidas con otros trabajadores precarios, existiendo de esta manera una diferenciación interna de la precariedad.¹

¹ Trabajadores cedidos: Trabajadores reclutados y contratados laboralmente por ETT que son cedidos por éstas a otras empresas (usuarias) para que ejerzan su fuerza de trabajo de manera temporal. Los trabajadores por tanto, se encuentran sometidos a una gestión empresarial ejercida por un lado, por la ETT en lo que se refiere a reclutamiento, contratación y remuneración, y por otro, por la empresa usuaria en lo relativo a organización de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y movilidad.

La comunicación consta de 6 apartados. Uno primero en el que se plantea el debate teórico y los conceptos clave del mismo. En el segundo, se expone el método y las fuentes de recogida de información empleadas. En el tercero, se realiza una caracterización de las formas de empleo de ETT y de las condiciones laborales de los trabajadores cedidos. En el cuarto se analiza el peso del perfil social en las reacciones y vivencias de los trabajadores. En el quinto se aborda si las vivencias de los trabajadores cedidos son compartidas por otros trabajadores precarizados. Por último, las conclusiones extraídas de la investigación.

1. LAS VIVENCIAS DE LOS TRABAJADORES

Frente a la situación contractual y al proceso laboral, los trabajadores pueden tener diferentes comportamientos o respuestas: consentir o resistir frente al mismo. 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. Este consentimiento ideológico también es denominado por algunos autores como “legitimación” (Berger y Luckman, 1988), siendo un proceso de explicación y justificación de las instituciones, una “aprobación” de un determinado orden o aspectos específicos del mismo (Barranco, 2011).

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. La protesta laboral se corresponde con la noción de Hirschman (1977) de “voz”. 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).

No obstante la coyuntura actual con empleos muy inestables y trabajadores con condiciones muy precarias provocan que ni el consentimiento cognitivo y práctico ni el disenso ni la resistencia se evidencien de manera clara ni coherente, dando lugar a diferentes situaciones:

	IDEOLOGÍA	COMPORTAMIENTO
CONSENSO	LEGITIMACIÓN	CONSENTIMIENTO
NO CONSENSO	DISENSO EXPLÍCITO	1-RESISTENCIA FORMAL Oposición verbal o escrita, huelgas u otro tipo de manifestaciones (voz ²)
	DISENSO NO EXPLÍCITO	2-RESISTENCIA INFORMAL Escaqueos, hurto material, disminuir rendimiento (armas de los débiles ³), abandonar el empleo (salida ⁴)

Tabla 1. Elaboración propia

1. Consenso práctico e ideológico
2. Consentimiento práctico pero no ideológico (disenso no explícito): Puede dar lugar a actos de resistencia informales
3. Consentimiento práctico pero disenso en algunos elementos de la relación laboral o del empleo: Este disenso puede ser explícito (una sencilla comunicación verbal) o no explícito.
4. Resistencia formal y disenso explícito: colectiva o individual.
5. Resistencia informal y disenso explícito o no explícito.

² Voz (Hirschman, 1977): Cualquier acto destinado a cambiar la situación o estado de las cosas que se considera poco o nada satisfactoria.

³ Armas de los débiles (J.C. Scott, 1985): Actos de resistencia no manifiestos o invisibles, no declarados ni reconocidos como tales: desgana, remoloneo, absentismo, ignorancia fingida, sabotaje, accidentes, etc.

⁴ Salida (Hirschman, 1977): Abandonar o escapar de una situación poco o nada satisfactoria.

Muchos autores han tratado de dar con las causas de estos posibles comportamientos por parte de los trabajadores. Gramsci sostiene que la dominación de la conciencia obrera por parte del poder hegemónico (instituciones, estado, familia, etc.) es la que ha impedido a la clase trabajadora llegar a las consecuencias radicales inherentes a gran parte de sus acciones (Scott, 1990).

El hombre-masa actuante tiene una actividad práctica, pero no tiene una conciencia teórica de esa actividad práctica [...] Su conciencia teórica puede ciertamente estar históricamente en oposición a su actividad. Uno puede casi decir que tiene dos conciencias teóricas (o una conciencia contradictoria): una que está implícita en su actividad y que en realidad lo une con sus compañeros trabajadores en la transformación práctica del mundo real, y otra, superficialmente explícita o verbal, que ha heredado del pasado y absorbido acríticamente. Pero esta concepción verbal no carece de consecuencias [...] el estado contradictorio de conciencia [a menudo] no permite ninguna acción, ninguna decisión ni ninguna elección, y produce una condición de pasividad moral y política." Gramsci (1971)

1.1. La influencia del perfil social en la percepción del empleo: disposiciones de creencia y comportamiento

El perfil social (esto es, las características sociodemográficas y el nivel educativo) del trabajador influye en la percepción del empleo dejándose sentir a su vez en sus vivencias y comportamientos. Así, las configuraciones del perfil pueden comportar diferentes orientaciones hacia el puesto de trabajo y el empleo, en general (Barranco, 2011).

En este entorno, hay que suponer que las empresas tienden a contratar a trabajadores que tengan unas “disposiciones de creencia y de comportamiento” que les favorecen, adquiridas en las socializaciones previas a su contratación. Éstas facilitan la conformidad del trabajador con las condiciones de su empleo (Barranco, 2011).

En los nuevos procesos de socialización, la dinámica de segregación social y espacial ha facilitado que las últimas generaciones de obreros rechacen cualquier herencia del mundo obrero y tengan una visión individual del mundo del trabajo (Beaud y Pialoux, 2004)

Este proceso de socialización que después influye en la percepción y actuación sobre el empleo de los trabajadores asalariados, en general, está marcado por una teoría hegemónica o ideología dominante. En relación a esta teoría, Scott (1990) expone dos principales ideas:

La primera sería la fuerte, en la que las instituciones y grupos de poder convencen a los “grupos subordinados” que deben creer activamente en determinados valores que favorecen su subordinación, es decir, consentirían cognitivamente su régimen, en este caso, laboral.

La segunda idea, la débil, señala que para lograr el sometimiento, se convence a los subordinados que su orden es natural o inevitable. Aplicado a nuestro ámbito de estudio, hablaríamos de trabajadores resignados que consienten el régimen.

Las disposiciones de creencia que adquirimos en el proceso de socialización en la familia, escuela y empleo (relacionadas con la teoría débil) ejercen de amortiguador en las *evaluaciones del mercado de trabajo externo*. Los trabajadores precarios y/o descualificados evalúan si su situación de empleo es una buena opción comparándola con las alternativas existentes en función de su perfil, creyendo que si sus oportunidades de empleo son equivalentes o peores que en el trabajo asalariado que poseen, son “afortunados” de tener su estatus y no merece la pena intentar cambiarlo. El lastre del desempleo y el temor a no encontrar ningún tipo de trabajo por esta situación alientan este efecto. Esta valoración está condicionada porque consideran que sus perfiles sociales están más afectados a la precariedad en el mercado de trabajo.

Otra disposición que influye en la percepción del empleo es lo que Barranco (2011) denomina *efecto de adecuación de los estatutos laborales a los tipos de empleado*; es decir, que empleos periféricos estén ocupados por trabajadores que aspiran a ellos hace que sean vistos como aceptables por éstos trabajadores.

2. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

El artículo tiene como objeto de estudio los trabajadores cedidos. Los datos usados en este artículo se refieren a trabajadores cedidos de distintas ETT, dentro del ámbito geográfico del País Valenciano durante los años 2010-2012. La recogida de datos se realizó mediante diferentes técnicas: 1) La observación participante, trabajando tres meses como consultora de RRHH en una ETT, registrando actitudes de los trabajadores y escuchando relatos cortos de su experiencia laboral; 2) Entrevistas en profundidad a informantes cualificados (sindicalista de UGT y responsable de Delegación de ETT) y charlas informales a responsables de CC.OO.; 3) 7 Entrevistas biográficas a trabajadores cedidos.

3. EL PESO DEL PERFIL SOCIAL EN LAS REACCIONES Y VIVENCIAS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS

3.1 Los perfiles del trabajador cedido

A través de la investigación que he llevado a cabo puedo señalar que las empresas usuarias controlan, de manera muy eficaz, las características de los trabajadores de puesta a disposición por las ETT para cubrir puestos temporales. Para ello, las usuarias recurren a personas que, por un lado, tengan ya la experiencia necesaria para adaptarse rápidamente al puesto de trabajo; en segundo lugar que sean personas obedientes, responsables y eficientes, es decir, que en el momento que sean requeridas acudan a la “llamada” de la ETT de manera inmediata y sepan lo que han de hacer en la empresa usuaria; y, por último, que los trabajadores cedidos acepten sus condiciones de empleo y trabajo, ya sea incorporarse al mismo con escasas horas de antelación, no conocer su salario, recibir menos salario que un trabajador en plantilla, trabajar los fines de semana, etc.

La duración mínima de los contratos, favorece que la ETT emplee a los trabajadores que respondan positivamente a sus expectativas, no renovándolos o no llamándolos si no quedan satisfechas sus expectativas. Una de las oficinas de ETT consultadas tenía una plantilla de trabajadores de puesta a disposición masculinizada, dado que los sectores con los que más trabajan son los industriales, con trabajadores de niveles formativos medios y bajos. Por otro lado, el director de esa misma oficina y delegado sindical apuntaba, que cada oficina de ETT, además de los servicios “propios” o predominantes, puede contar con lo que denominan “servicios desviados”: estos deben ser gestionados por otra delegación pero por cuestiones geográficas son asignados a otra oficina. Estos servicios consistían en trabajos administrativos o de cara al público, para lo que se contratan habitualmente estudiantes y, sobre todo, mujeres.

En primer lugar, encontramos el perfil de los “estudiantes-trabajadores”, como la “dependienta” (23 años) o “la azafata promotora” (21 años). Se trata de jóvenes menores de 25 años que combinan estudios y trabajo. Consideran que su trabajo a través de ETT es algo temporal y que permite la compatibilidad con sus estudios universitarios, a los que dan máxima prioridad. Por ello, creen que el trabajo en la ETT no es algo para toda la vida. Ambas

trabajadoras no tienen hipoteca ni cargas familiares. La dependiente comparte piso con unos compañeros y el dinero que gana trabajando en una importante marca de joyería, situada en un centro comercial lo considera más que suficiente para sufragar sus gastos. El deseo de ella a corto y medio plazo es ser contratada directamente por la marca de joyería y de esta manera tener cierta estabilidad económica hasta que finalice sus estudios académicos. Este deseo se sostiene principalmente, en el hecho de querer recibir una formación por parte de la empresa que aún no ha recibido. Así, podría cobrar las comisiones que como trabajadora de plantilla le corresponderían y que por ser cedida no recibe. La azafata-promotora continúa viviendo con sus padres, por lo que el dinero de los trabajos esporádicos de días sueltos le permite cubrir sus gastos personales y compaginar el empleo con los estudios. Su idea es continuar trabajando de esta manera hasta que finalice sus estudios aunque expresa su deseo de ser contratada para campañas más largas en navidad y verano e incluso la preferencia de realizar prácticas de empresa no remuneradas pero que le dieran experiencia profesional.

También encontramos el perfil “trabajadores cualificados”, en este caso la “administrativa de bancos”. Es Licenciada en ADE, 30 años. Busca empleo que permita estabilidad laboral. Terminó la carrera hace cinco años y desde entonces ha tenido varios empleos: todos temporales. Desde 2010 trabaja a través de ETT. Su deseo es ser contratada directamente por alguno de los bancos en los que trabaja, aunque considera que es imposible actualmente. Considera que las condiciones no son las adecuadas pero considera que sólo las ETT ofrecen actualmente trabajo, dada la coyuntura actual. De momento, con este tipo de trabajos ha cubierto sus necesidades básicas: comparte piso con unas amigas y su familia le ayuda. Sin embargo, desea comenzar un proyecto de vida con su pareja que será aplazado hasta que consiga algo más estable aunque insiste en que “eso en estos momentos es difícil, ya que las empresas no contratan directamente”, con lo que a su pesar, ve un futuro próximo en la ETT.

Después encontraremos un perfil mixto, entre la estudiante y la trabajadora cualificada: “Promotora-administrativa” (26 años). Ha finalizado recientemente sus estudios de Derecho y está a punto de finalizar los de ADE. Vive con sus padres pero tiene en mente independizarse con un grupo de amigos, ya que recientemente ha conseguido una pasantía. Durante sus estudios ha realizado varios trabajos fluctuantes por ETT: de azafata, sobretodo. Nada más

finalizar su primera carrera trabajó en un banco de manera subcontratada también. Señala que, cuando finalice ADE a “las ETT las quiero dejar completamente de lado, nunca se sabe porque la cosa esta muy mal pero no creo”.

El último perfil corresponde al de “adultos con trayectoria obrera”, como es el caso del “peón industrial” (40 años) y el de “almacenero” (28 años). Son trabajadores adultos, con un nivel formativo bajo y una dilatada trayectoria laboral en industria o servicios. En el caso del almacenero, debe pagar una hipoteca. El peón industrial tiene incluso responsabilidades familiares: está separado y tiene dos hijos, y su salario es destinado a cubrir sus necesidades básicas y mantener a su familia. Como ellos, los trabajadores con esta trayectoria acuden a la ETT después de un período determinado de desempleo con la intención de buscar unos ingresos, aunque sean mínimos, para mantener a su familia. Los que tienen suerte son reclutados por la ETT como fluctuantes, siendo llamados de manera recurrente para trabajos “típicos” de ETT (días sueltos).

3.2. El peso del perfil social en las percepciones y comportamientos

En este apartado muestro las pautas comunes de consentimiento y resistencia, el papel que juega el perfil social de los trabajadores en uno y en otra, y las divergencias en la evaluación del empleo según el perfil social de los trabajadores.

Los trabajadores cedidos por ETT demuestran un elevado nivel de consentimiento, tanto por sus experiencias previas como por sus disposiciones de creencia. El propio sistema de funcionamiento de estas empresas, fomentando la expectativa de un futuro empleo posible mejor, facilita aún más este consentimiento. Los pocos elementos de crítica que he encontrado en la investigación empírica no conllevan ningún tipo de actuación de resistencia por parte de los trabajadores cedidos.

En relación a las pautas de consentimiento y resistencia, se llega a 3 constataciones:

- La primera constatación es que los trabajadores que pasan el filtro de selección de personal y son contratados finalmente por la ETT ya tienen unas disposiciones de comportamiento previas a la contratación y vienen dadas por sus experiencias de socialización (escolar, trayectoria laboral anterior, etc.) que facilita conformidad con la forma en que se organiza el trabajo. Podemos observar esto de la siguiente manera:

a) En primer lugar, porque los trabajadores ya disponen de unas experiencias laborales que les permite aprender a realizar su trabajo de manera correcta (El peón industrial y el almacenero con su dilatada carrera en industria, la dependienta, la azafata promotora y la promotora administrativa habiendo realizado numerosos trabajos de cara al público durante toda su etapa universitaria y la administrativa de bancos ya había trabajado para bancos). Y por otro, por tener una disposición de disciplina hacia el trabajo y su organización, mostrando su predisposición y “gratitud”.

b) En segundo lugar, están las “disposiciones de creencia” que permiten consensos normativos sobre el funcionamiento de la ETT y la organización del trabajo en la usuaria. La primera

disposición de creencia consiste en entender que una relación laboral justa implica derechos y deberes mutuos entre trabajador y dirección empresarial: los trabajadores a cambio del salario que reciben de la ETT han de corresponder con esfuerzo y responsabilidad a la empresa usuaria. La siguiente disposición hace que los trabajadores consideren justo el papel de la ETT, poniendo a disposición trabajadores para otras empresas y que éstas a su vez organicen el trabajo y ejerzan su poder empresarial, a la vez que dichos trabajadores ejecuten aquello que se les solicite. La tercera disposición es que se legitima que el beneficio derivado del producto o servicio que la empresa (usuaria o ETT) realiza pertenece la misma. Y por último que la ETT es un mecanismo de intermediación del mercado laboral que sigue ofreciendo trabajo, sin entrar a valorar las condiciones y consecuencias de este tipo de empleo, en una coyuntura económica complicada. De esta manera, los trabajadores cedidos legitiman la capacidad de la ETT de ceder trabajadores a otras empresas para que éstas ejerzan su poder empresarial.

- La segunda constatación es que la mayoría de los trabajadores cedidos tiene la expectativa de ser contratado directamente por la empresa usuaria, lo que supondría una mayor estabilidad tanto profesional como económica y social. Por ello, los trabajadores creen que sus posibilidades aumentan cuanto más eficientes son y menos problemas ocasionan. Además es una idea constante, que tanto usuaria como ETT recalcan al trabajador, haciendo que dé una importancia vital al trabajo que desempeña y busque la satisfacción de ambas empresas.

- La tercera constatación apunta a que también se producen consensos y críticas sobre elementos concretos de la organización del trabajo y condiciones de empleo:

a) En primer lugar señalar que la dependienta realiza una clara crítica (eso sí, individual y que no ofrece resistencia) a la formación recibida previamente a su incorporación del puesto de trabajo. No obstante, apunta que la culpable de esta situación es la empresa usuaria, la joyería, por no mandar en el debido momento los manuales de formación que la dependienta necesitaba a Randstad. La azafata promotora también señala que ha sido avisada sin suficiente antelación para puestos que no le merecían la pena. Ambas han hecho constar estas quejas a las ETT para las que han trabajado.

Otra cuestión que se puede calificar de al menos “curiosa” es la falta de información previa a la hora de incorporarse a un puesto de trabajo. La administrativa de bancos reconoce que en muchos casos no sabe qué cursos tiene que impartir (da formación para banca) hasta el día de antes. Ella si culpabiliza a la ETT de este hecho. La promotora administrativa apunta que en uno de sus trabajos esporádicos tuvo que cuidar a niños junto a otras chicas, sin la supervisión de una persona especialista en el tema. Los niños se escaparon y el centro comercial donde trabajaban demandó a la empresa usuaria y a la ETT. Ella no volvió a aceptar trabajos de esa ETT. En el caso del peón industrial, señala que tampoco es necesario conocer toda la información, ya que lo que se ha de hacer es llegar al puesto de trabajo, ver lo que se hace y practicarlo. Igual le pasa al almacenero, confía en el personal de la ETT y allá donde le manden acude, confía en que la empresa usuaria le explique el trabajo.

b) En segundo lugar, en cuanto a los tiempos de aviso, muy breves habitualmente en las ETT, los trabajadores achacan esto a la celeridad de las demandas de las empresas usuarias, tal como constaté en mi experiencia como consultora en una ETT, donde estas empresas usuarias llegaban a demandar trabajadores para incorporarse con una hora de antelación.

c) En tercer lugar, y en cuanto a las condiciones de empleo y trabajo, hay trabajadores cedidos que las consideran buenas (dependienta y azafata-promotora) como quienes desearían que mejorasen (el peón industrial, la administrativa de bancos, la promotora-administrativa, y el almacenero). Ahora bien, estos últimos apuntan a que la ETT no puede hacer nada al respecto y, es más, si pudieran hacerlo, lo harían, lo que demuestra la existencia de un consentimiento cognitivo de los trabajadores hacia el régimen de la ETT. Por último, en cuanto a ejercer una labor sindical en el centro de trabajo, a la azafata-promotora no le interesa, a la promotora-administrativa y a la dependienta les interesa en un futuro, a la administrativa de bancos le interesa actualmente pero no ha visto a los sindicatos y al peón industrial y al almacenero señalan que si sus condiciones fueran otras sí que estaría dispuesto a participar. Sin embargo, la única manera que el almacenero considera viable para poder participar es a través de la contratación directa por parte de la usuaria porque de otra manera cree que “no **interesan**”.

Amortiguadores en la percepción del trabajo

Además hay dos elementos que explican la aceptación de las condiciones laborales, sean estas buenas o malas, por parte de los trabajadores:

El efecto denominado por Barranco (2011) como “*efecto relativizador de las evaluaciones del mercado de trabajo externo*”. Los trabajadores evalúan si su situación de empleo es una buena opción comparándola con las alternativas existentes en función de su perfil, creyendo que si sus oportunidades de empleo son equivalentes o peores que en el trabajo que poseen, son “afortunados” de tener su estatus y no merece la pena intentar cambiarlo. El lastre del desempleo y el temor a no encontrar ningún tipo de trabajo por esta situación alientan este efecto. Esta valoración está condicionada porque consideran que sus perfiles profesionales y/o sociales están más afectados por la precariedad en el mercado de trabajo. Esto facilita que los demandantes de empleo de ETT consideren aceptables las condiciones que ofrecen. La administrativa de bancos considera que la ETT es su única solución porque el mercado laboral no crea empleo. El peón industrial señala que “También entiendo que es lo que hay, ¿sabes? Lo que hay es lo que sale”.

En segundo lugar está el efecto que Barranco denomina como “*efecto de adecuación de los estatutos laborales a los tipos de empleado*”. Es decir, que “empleos periféricos estén ocupados por trabajadores que aspiran a ellos hace que sean vistos como aceptables por éstos trabajadores”. La dependiente está satisfecha con tener este trabajo temporal porque sólo aspira a ganar unos ingresos mientras se especializa y encuentra un mejor momento para trabajar “de lo suyo”. La promotora-administrativa, antes de finalizar su primera carrera apunta que “como estudiante no buscaba nada fijo, creo que la ETT permite tener un dinero extra para cosas puntuales”.

Estos dos elementos contribuyen a considerar buenas las condiciones de empleo y reduce el nivel de descontento frente a las mismas.

5. LAS VIVENCIAS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS: ¿EXCLUSIVAS O COMPARTIDAS CON OTROS TRABAJADORES PRECARIOS?

En este punto se exponen las diferencias entre las vivencias de los trabajadores cedidos y los trabajadores muy precarizados: a pesar de compartir algunas situaciones, los trabajadores cedidos se encuentran expuestos a una mayor precariedad e incertidumbre, existiendo de esta manera diferentes grados de precarización y perteneciendo éstos últimos trabajadores a uno de los eslabones más débiles de la cadena.

Dado que no se han recogido datos sobre las vivencias de otros trabajadores precarios (que no fueran cedidos), se ha obtenido la información sobre las mismas a partir de estudios de otros autores, en su mayor parte del trabajo de investigación de trabajadores en un hipermercado de Oriol Barranco (2011). Contrastando diversos elementos de las relaciones laborales que mantienen, por un lado, los trabajadores precarios, y por otro, los trabajadores cedidos, sea realizado el presente punto de investigación.

Los elementos a través de los cuales se realiza esa diferenciación son: jornada laboral y horarios, salario, modalidades de contratación, derechos laborales, función directiva y perspectivas de promoción.

Los trabajadores de hipermercado en ocasiones trabajan los sábados, domingos y algunos festivos y están dispuestos a alargar sus jornadas de trabajo cuando lo consideran necesario. Sin embargo, los trabajadores comprenden que los sábados y muchos domingos sean laborables, pero muchos critican que no se organice un sistema de turnos que les permita tener mensualmente fines de semana completos de libranza. En el caso de los cedidos, son conscientes que muchos de los servicios para los que van a ser llamados pueden ser cualquier día de la semana, a cualquier hora y durante cualquier horario. Si realizan trabajo a turnos, se quejan de que sus compañeros les cambian los horarios para tener fines de semana libres y que a ellos “les toca tragar”. No obstante, se resignan y aceptan los horarios que las ETT les fijan y los posibles cambios que surjan en la empresa usuaria, por la propia empresa o por los compañeros.

A cambio de su esfuerzo, los trabajadores de hipermercado confían en el **pago puntual y correcto de su salario**. Se trata de salarios bajos pero que cumplen con lo que marca el convenio colectivo. Igual que pasa en el salario, **los trabajadores de hipermercado consideran que sus derechos laborales son respetados**. Los trabajadores cedidos, en ese punto, también confían en que la ETT cumpla la legalidad en ese aspecto. Pero por un lado, encontramos ETT que no pagan los finiquitos que corresponden y por otro, la legalidad es un escollo para la igualdad salarial real y los derechos laborales de los trabajadores cedidos. En cuanto al salario, los trabajadores cedidos no reciben todos los complementos que otros trabajadores que realicen las mismas tareas y estén en plantilla. Por otro, debido a su situación inestable, los trabajadores cedidos se ven privados sobretodo, del ejercicio de sus derechos colectivos.

Los trabajadores de hipermercado **ven normal que el hipermercado existan modalidades contractuales “atípicas” (contrato temporales, medias jornadas, jornadas de fin de semana, etc.)**, que al inicio de la relación laboral los contratos sean temporales. En cuanto a los cedidos, cuando van a buscar empleo a una ETT saben que sus modalidades van a ser temporales y, seguramente, mínimas y que pueden ser llamados de un momento a otro para incorporarse a un trabajo de escasas horas de duración.

El hipermercado tiene una estructura jerárquica de autoridad clara, que controla y organiza el proceso de trabajo. Los trabajadores consienten que esto sea así y que ellos deban ejecutar lo diseñado por otros. Los trabajadores cedidos encuentran una doble estructura jerárquica de autoridad: la de la ETT y la de la empresa donde prestan sus servicios. Es común los malentendidos que sufre el trabajador ante directrices confusas o contradictorias entre ambas empresas. La ETT es quien tiene la capacidad de despedir, pero es la usuaria la que toma la iniciativa en las decisiones extintivas.

Los trabajadores de hipermercado consideran que las **modalidades contractuales inestables** son una especie de período de prueba para conseguir una situación de estabilidad, jornada completa, un horario deseado, etc. Añaden que el empleo del hipermercado tiene la ventaja o aspecto positivo de posibilitar pertenecer a una gran empresa, permite minimizar el riesgo del paro. Por otro lado, los trabajadores cedidos también consideran que, en algunas ocasiones, su

situación actual es una suerte de “trampolín” en el ámbito laboral, un período donde demostrar sus aptitudes profesionales y su valía como trabajador. No obstante el paso siguiente sería la contratación (sea cual sea su modalidad) en la empresa en la que prestan sus servicios, aunque supusiera un trabajo con una duración máxima de 3 o 6 meses.

A través de esta comparativa podemos determinar que las condiciones de los trabajadores cedidos son peores que las de otros trabajadores precarios y que, de la misma manera, están más resignados y no expresan ni a la ETT o empresa usuaria su malestar o aquellas condiciones que cambiarían.

6. CONCLUSIONES

Una vez presentados los resultados se concluye que el perfil social de los trabajadores cedidos tiene un peso importante para comprender sus comportamientos en el ámbito laboral, así como el tipo de trabajo que desarrollen y las necesidades a satisfacer en su ámbito personal y familiar. Estos elementos tienen su peso porque contribuyen a aceptar las condiciones de trabajo que se les ofrece en la ETT así como tener un comportamiento adecuado para realizar las tareas necesarias en las empresas usuarias.

Por último, señalar que los trabajadores cedidos, aunque compartan ciertas situaciones con los trabajadores precarios, se encuentran aún más precarizados que éstos, situándose en la capa más periférica del mercado laboral. La escasísima duración de sus contratos, los malos horarios, la disponibilidad absoluta e incorporación inmediata para la ETT, entre otras cuestiones, hacen que el trabajador cedido tenga un status laboral particular.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRANCO, O: “El papel del perfil social en el consentimiento y la resistencia laborales. El caso de los trabajadores de un hipermercado”. *Sociología del Trabajo Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*. Invierno 2011: 26-44.

BEAUD Y PIALOUX: “A vueltas con la condición obrera”. *Sociología del Trabajo Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*. Otoño 2004: 37-68.

BERGER Y LUCKMAN (1988): *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires. Amorrortu.

BILBAO, A (1995): *Obreros y ciudadanos la desestructuración de la clase obrera*. Madrod. Trotta.

CASTILLO, J.J. (2009): “La soledad del trabajador globalizado”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 108: 11-20.

GRAMSCI, A. (1971): *Selections from the Prison Notebooks*. Londres. Wishart.

HIRSCHMAN, A. (1970): *Salida, voz y lealtad*. México D.F. Fondo de cultura económica.

SCOTT, J.C. (1985): *Las armas de los débiles. Formas cotidianas de resistencia campesina*. Yale University.

(1990): *Los Dominados y el arte de la resistencia*. México D.F. Ediciones Era.

SEMPERE, A. y GALINDO, V. (2011): *Aspectos laborales de la subcontratación*. Madrid. Gómez-Acebo & Pombo.