



Departamento de Sociología
y Antropología Social

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



Trabajo Fin de Master

Sociología y Antropología de las Políticas Públicas

Dirigido por:

Dra. Josepa Cucó

Dr. Miguel Ángel García Calavia

Presentado por:

Mar Marín Capilla

INDICE

1. Introducción	5
2. Marco conceptual	7
3. Estado de la cuestión: La soledad del trabajador cedido en las Ciencias Sociales	11
3.1. Una perspectiva optimista sobre el empleo (y el trabajo que comporta) en las ETT	12
3.2. Empeoramiento legal de condiciones laborales y orfandad de derechos colectivos de los trabajadores cedidos. Primera perspectiva pesimista	14
3.3. Precariedad en el empleo y en el trabajo de las ETT. Segunda perspectiva pesimista	16
3.4. Conclusiones	17
3.5. Hipótesis	18
4. Metodología y fuentes	19
4.1. Elementos de estudio	20
4.2. Metodología	20
4.2.1. <i>Cuantitativa</i>	20
4.2.2. <i>Cualitativa</i>	21
4.3. Fuentes	24
4.3.1. <i>Cuantitativa: las estadísticas</i>	24
4.3.2. <i>Cualitativa: las entrevistas y la observación participante</i>	25
5. La regulación de las relaciones laborales triangulares en España	26
5.1. Legislación sobre ETT en el estado español	26
5.2. Ley 14/1994, de 1 de Junio	27
5.3. Real Decreto 4/95 de 13 de Enero	30
5.4. Real Decreto 216/99 de 5 Febrero	30
5.5. Ley 29/1999, de 16 de Julio	31
5.6. Ley 12/2001, de 9 de julio	32
5.7. Ley 35/2010, de 17 de septiembre	33
5.8. Convenios Colectivos Estatales y Autonómicos y Acuerdos de Empresa	35
5.9. Convenios Colectivos Sectoriales	35
5.10. El actual marco de empleo	36

6. Caracterización del sector	37
6.1. Las ETT en el Estado Español y en el País Valenciano	38
6.2. Sectores empresas usuarias y contratos de puesta a disposición	39
6.3. Condiciones de empleo y trabajo	42
6.4. Perfil de los trabajadores	46
6.5. Conclusiones	51
7. Proceso de regulación	52
7.1. Actores sociales	52
7.1.1. <i>Sindicatos más representativos</i>	52
7.1.2. <i>Las asociaciones empresariales de trabajo temporal</i>	53
7.2. Producción de normas	54
7.2.1. <i>Legislación</i>	54
7.2.2. <i>Negociación convencional</i>	55
7.3. Aplicación de normas	62
7.3.1. <i>Representantes: el proceso electoral y la representación real</i>	62
7.3.2. <i>La aplicación convencional</i>	64
7.3.3. <i>Los incidentes en el día a día de la ETT y su resolución</i>	67
7.4. Conclusiones	68
8. Proceso laboral	69
8.1. ETT multinacional francesa	69
8.1.1. <i>Empleo y condiciones de trabajo</i>	70
8.1.2. <i>Política de formación</i>	73
8.1.3. <i>Mecanismos de acceso, promoción y evaluación</i>	74
8.1.4. <i>Extinción del contrato</i>	78
8.2. Randstad	79
8.2.1. <i>Empleo y condiciones de trabajo</i>	80
8.2.2. <i>Política de formación</i>	81
8.2.3. <i>Mecanismos de acceso, promoción y evaluación</i>	82
8.2.4. <i>Extinción del contrato</i>	82

9. Vivencias de los trabajadores	83
9.1. Dos perfiles diferenciados	83
9.2. El control empresarial del tipo de mano de obra contratada	84
9.3. La importancia del perfil social en las pautas de consentimiento y resistencia a las condiciones de trabajo y empleo	85
9.3.1. <i>Las pautas comunes de consentimiento y resistencia</i>	86
9.3.2. <i>El perfil social de los trabajadores en el consentimiento</i>	88
9.3.3. <i>Las divergencias en la evaluación del empleo según el perfil social de los trabajadores</i>	90
9.3.4. <i>La predisposición a la afiliación sindical por perfiles sociales</i>	91
9.4. Conclusiones	92
10. Conclusiones	94
10.1. Principales aportaciones a la construcción del objeto de estudio	94
10.1.1. <i>La perspectiva optimista sobre el empleo (y el trabajo que comporta) en las ETT</i>	94
10.1.2. <i>Empeoramiento legal de las condiciones laborales y orfandad de derechos colectivos de los trabajadores cedidos. Primera perspectiva pesimista</i>	96
10.1.3. <i>Precariedad en el empleo y en el trabajo de las ETT. Segunda perspectiva pesimista</i>	97
10.2. Respuestas a las hipótesis planteadas	99
10.3. Reflexión general y propuestas	104
11. Referencias bibliográficas	106
12. Relación de anexos	107

“I like work: it fascinates me. I can sit and look at it for hours”.

JEROME, J.K.: *Three Men in a Boat*, citado por Grint, K. (2003):
The Sociology of Work. Cambridge: Polity Press. Blackwell, pág. 45.

1. INTRODUCCIÓN

Las Empresas de Trabajo Temporal nacieron en España en 1994, a través de la Ley 14/1994, una de las tres que constituyen la Reforma Laboral, realizada por un gobierno socialista que no fue aprobada por sindicatos ni patronal. A partir de esta nueva legislación, las relaciones laborales triangulares, esto es, las relaciones de los asalariados con el empresario que les paga, por un lado, y con el que les da órdenes laborales, por otro, se intensifican.

El objeto del presente trabajo son las relaciones laborales triangulares, más concretamente, las relaciones laborales en las Empresas de Trabajo Temporal. Quiero conocer el proceso de producción y de aplicación de las normas que regulan las relaciones de empleo en las ETT, las condiciones de empleo y trabajo a que dan lugar, las vivencias de las mismas por los trabajadores.

Buena parte de estos objetivos pueden parecer elementales y simplemente descriptivos, sin embargo, apenas se han analizado. En el ámbito jurídico, se ha estudiado la desprotección legal en la que se encuentran los trabajadores cedidos en España tras su legalización (Falguera i Baró, 1995; Vergara, 2005). En el ámbito económico, se pone énfasis en la importancia de las empresas de trabajo temporal para el desarrollo económico en tanto que proporcionan flexibilidad a las empresas usuarias pero también como canalizadoras eficientes del empleo (Elordi Dentici, Del Rey Guanter, Serrano, Gala, 2001); una perspectiva no compartida por algún otro economista que apunta que las condiciones laborales de los trabajadores cedidos por las ETT son desiguales y peores que las de los trabajadores de las empresas usuarias (Reche, 2000). En el ámbito sociológico, se reduda en la situación de desigualdad en que se encuentran los trabajadores cedidos, así como las condiciones laborales precarias que sufren y se proponen varias alternativas para mejorar su estatus, a través de nuevas cláusulas contractuales, como la contratación indefinida de los trabajadores cedidos con períodos intercalados de trabajo y formación (Ortiz i Rebollo, 1997).

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.

En principio, se supone que las relaciones entre trabajadores y empresarios están reguladas por normas que emanan de la regulación legal y convencional. También, se supone que las condiciones de empleo y de trabajo que se derivan de las mismas son claramente atípicas en cuanto a estabilidad, duración de la jornada laboral,... Ahora bien, el trabajador consiente en ellas sin apenas resistencia.

Para lograr/cubrir dichos objetivos de investigación, la metodología que utilizaré es doble: por un lado, cuantitativa para conocer la magnitud de algunos de los hechos a estudiar; por otro, cualitativa para reconstruir el proceso de elaboración de normas, su aplicación, las formas de gestión de mano de obra y las vivencias que experimentan los trabajadores de las condiciones laborales. Las fuentes de información básicas son las estadísticas contenidas en los anuarios del ministerio de trabajo, las entrevistas en profundidad efectuadas a informantes cualificados y a trabajadores cedidos y la observación participante.

Este trabajo consta en primer lugar de esta breve introducción; en segundo lugar, de un contexto en el que se revisa el estado de lo que quiero conocer y en el que expongo mis propias concepciones extraídas de la literatura existente y se presentan las hipótesis; en tercer lugar, un apartado en el que se justifican las metodologías utilizadas, se explican y valoran las fuentes de información y se expone el plan de trabajo abierto por las hipótesis. A partir de aquí, se presentan los resultados de la investigación propiamente dicha. En cuarto lugar, se efectúa una breve presentación de la ley de ETT y de las sucesivas reformas que ha experimentado. En quinto lugar, se caracteriza el sector. En sexto lugar, se reconstruye el proceso de regulación y en séptimo el proceso laboral. Por último, se analizan las vivencias del trabajador cedido.

2. MARCO CONCEPTUAL

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).

La normalización social que refracta y transforma la dinámica puramente económica de la relación entre empresario y trabajador – intercambio de salario por fuerza de trabajo-, puede ser diversa en el tiempo y en el espacio. A este respecto, las normas imperantes en una sociedad durante un periodo constituyen la “forma (o norma) estándar del empleo” que se erige en el medio común o más generalizado de efectuar las actividades de producción y también en la referencia de la legislación laboral, de las relaciones colectivas y de los sistemas de seguridad social (Córdova, 1986: 432). Dichas normas varían sustantivamente a lo largo del tiempo, dando lugar a “nuevas formas de empleo” que comportan cambios respecto a las que preexisten y predominan (“forma estándar 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 y cuyas principales características son las siguientes: 1ª) relación salarial directa del empleado con un único empresario a través de un contrato laboral que está regulada por ley y por convenio; 2) contratación relativamente estable en tanto que existen una serie de disposiciones legales que limitan la discrecionalidad empresarial a la hora de despedir; 3) jornada laboral a tiempo completo (40 horas semanales); 4) los medios de producción pertenecen a la empresa que contrata al trabajador (Cano, 1998: 207-225).

Pues bien, la norma de empleo en las ETT introduce una serie de modificaciones respecto a la norma estándar de empleo. En primer lugar, las relaciones son triangulares, esto es que, a diferencia de las relaciones laborales tradicionales, donde encontramos al empresario (contratante y que pone los medios de producción) y al trabajador, en las ETT tenemos al trabajador, un empresario que contrata, la propia ETT, y un segundo empresario que pone los medios de producción y dónde se ejerce la fuerza de trabajo, la empresa usuaria.

En segundo lugar, las relaciones en las ETT son mayoritariamente inestables, ya que a diferencia de lo que define la norma estándar de empleo (Cano, 1998) no tienen lugar, en casi ningún caso bajo contratos que ofrezcan ciertas garantías y seguridad en el empleo a los trabajadores cedidos. Esto, además de perjudicar seriamente la estabilidad laboral, también facilita la discrecionalidad empresarial (de la ETT o de la empresa usuaria), lo que nos conduce a afirmar que se trata de una relación laboral precaria.

En tercer lugar, lo que singulariza también una relación laboral en una empresa de trabajo temporal es la duración de la jornada del trabajador cedido que suele ser a tiempo parcial en lugar de ser completa (ocho horas diarias y cuarenta horas semanales), como sucede en una relación típica. Además difiere en cuanto al tiempo de trabajo del resto de la plantilla, ya que éstos suelen ser trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

En cuarto lugar hay que señalar que el lugar de trabajo de los trabajadores de las ETT y los medios de producción utilizados no pertenecen a la empresa contratante (ETT), sino a la empresa usuaria, en una muestra más del desdoblamiento empresarial de estas relaciones laborales. Esto conlleva una doble autoridad ejercida sobre el trabajador cedido, el de la ETT y la empresa usuaria.

En quinto lugar y 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. La pluralidad de empresas y sectores para los que trabajan los trabajadores cedidos son algunas de las cuestiones que hace imposible llevar a la práctica este proceso (Vergara, 2005). Por ello, el desarrollo legislativo posterior habilita mecanismos para que los trabajadores cedidos puedan disfrutar de sus derechos colectivos: pueden participar a través de los mecanismos de las empresas usuarias. Pero es una participación parcial, ya que los trabajadores cedidos no pueden elegir a sus representantes ni serlo. Añadir también las dificultades que entraña la duración de sus contratos.

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, como por ejemplo, la formación. A nivel cotidiano añadir, que son frecuentes los malentendidos sobre la relación laboral, dado la duplicidad de interlocutores.

Por tanto, la norma social del empleo en las ETT se desvía extraordinariamente de la norma social de empleo, es claramente atípica. Se caracteriza porque el trabajador establece relaciones con dos empresarios, la inestabilidad, la precariedad, la parcialidad en las jornadas laborales, la parcialidad en el ejercicio de los derechos de representación y la doble discrecionalidad empresarial y el desdoblamiento.

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)

Ahora bien, ¿se examinan estos hechos en las ciencias sociales? Esto es, hay estudios sobre cómo se ha construido esta norma atípica en las ETTS, sobre cómo actúan los agentes sociales, sobre cómo perciben y responden los propios trabajadores cedidos sus condiciones de empleo y de trabajo. Por otro lado, ¿existe unanimidad en las observaciones? ¿Qué lagunas de saber quedan?

3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

La soledad del asalariado cedido en las ciencias sociales

En principio, hay pocas respuestas en el mundo académico a esas preguntas simples que pretenden únicamente describir la construcción de las normas en las ETT, caracterizar a sus protagonistas, conocer las condiciones laborales que dejan y las reacciones y percepciones de quienes las experimentan (y padecen).

En una parte de las respuestas, se pone énfasis en el papel de las ETT como canalizadoras de empleo y en las bondades del mismo en el contexto de la operatividad de este tipo de empresas como dispositivos necesarios en el funcionamiento de las economías actuales. En la otra, se destaca la precariedad del empleo creado, así como la desprotección general y la orfandad de representación colectiva en la que se encuentran los trabajadores de las ETT.

Poco se conoce, pues, del proceso de construcción de las normas, de las condiciones laborales estrictas o de las vivencias de los trabajadores cedidos.

3.1. Una perspectiva optimista sobre el empleo (y el trabajo que comporta) en las ETT

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). En este sentido, examinan la contratación laboral efectuada por las ETT en el periodo 1994 – 2000 utilizando como fuente de información las estadísticas del ministerio de trabajo. De su examen, se derivan las siguientes características. En primer lugar, predominan los contratos eventuales por circunstancias de la producción, tras ellos, los de obra o servicio y, por último, los de interinidad. Por tanto, el empleo que canalizan las ETT se formaliza bajo modalidades de contratación temporal. En segundo lugar, el 50% de los contratos son inferiores al mes. En tercer lugar, los puestos de trabajo ofertados requieren poca cualificación y la inmensa mayoría está relacionada con tareas administrativas o de hostelería; por último y en relación al perfil de los trabajadores contratados entre 1994 y 2000, más de la mitad son menores de 25 años (Elordi *et al.* 2001: 157). 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).

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

No fueron tan optimistas ni tan elogiosos algunos juristas que pronto denuncian los derroteros que adoptan las reformas legales en lo que se refiere a los requisitos bajo los que las ETT ceden trabajadores a las empresas usuarias. También, denuncian la orfandad de derechos colectivos de los trabajadores cedidos.

La legislación sobre relaciones triangulares se establece en 1994 a través de la ley 14/1994. Pronto se pusieron de manifiesto algunas limitaciones de la misma como lo prueban los 80 casos judiciales habidos entre 1995 y 1999, de los que 46 están ocasionados por cuestiones económicas entre trabajadores temporales y ETTs y 15, por cuestiones jurídicas entre trabajadores temporales y empresas usuarias (Pérez, 2002: 28). Esto se relaciona con la complejidad jurídico – legal de las relaciones triangulares pero también, con la inexperiencia en este ámbito, esto es, por la nula experiencia en legislar las relaciones triangulares que implica la actuación de dos empresarios.

Pues bien, la reforma de 1999 intenta 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 circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, hasta 13,5 meses si así está fijado en el convenio colectivo de la empresa usuaria.

En lo que se refiere a los derechos colectivos que poseen los trabajadores cedidos (de las ETT), se señala que resulta difícil ejercer la representación colectiva dada la multitud de empresas para las que trabajan y la duración de los contratos (Vergara, 2005:30). De ahí que posteriormente se reconozca que la disposición carece de utilidad y se regule otra vía de representación para los trabajadores cedidos permitiendo que lo hagan mediante la representación de la empresa usuaria. Ahora bien, dicha participación es parcial puesto que los trabajadores cedidos no pueden elegir a sus representantes ni ser elegidos.

Así pues, según la perspectiva de estos juristas críticos/ pesimistas, las normas legales que regulan las relaciones de empleo en las ETT permiten la contratación flexible y una disponibilidad extraordinaria de la mano de obra por parte de la ETT y de la empresa usuaria. Las condiciones laborales posibilitadas pueden ser muy precarias; la ETT ni tan siquiera es responsable de la formación del trabajador como se apunta inicialmente en la ley. La articulación de la representación colectiva no es precisamente el mejor instrumento para mejorarlas.

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

En el cambio de siglo, una vez que han pasado unos años de la reforma laboral de 1994 que legaliza las ETT, algunos autores llaman la atención sobre que el 95 % del empleo generado en el estado español es temporal ya que supone un ahorro de costes no sólo en cuanto a las indemnizaciones por despido, sino también porque los salarios son más bajos y menores las exigencias de los trabajadores por la inestabilidad. A este respecto, vinculan el desarrollo del trabajo temporal con la reforma laboral de 1994 que legaliza las ETT (Ortiz y Rebollo, 1997: 201). Asimismo, se observa la existencia de un proceso de sustitución a nivel macro económico de trabajo fijo por temporal (Pérez, 2002: 197).

La visión pesimista continúa cuando se examinan las actividades laborales que desempeñan los trabajadores cedidos y se descubre que son rutinarias, escasamente recualificadoras y proclive a accidentes (Ortiz y Rebollo, 1997: 203).

En estas perspectivas, se pone de relieve la situación de precariedad contractual y laboral en la que se encuentran. El alcance de lo que significa queda más claro cuando se contrasta con la de un empleo permanente en el que hay estabilidad, formación, relación con los compañeros (Pérez, 2002: 22-27)

En relación con estas condiciones que derivan de unas reformas legales que permiten la flexibilidad contractual y la existencia de empresas específicas de trabajo temporal, se apunta que los sindicatos rechazan la precariedad laboral. En este sentido, se posicionan en contra del proyecto de ley que legaliza las ETT pero una vez aprobada adoptan una actitud reformista buscando que el modelo español se asemeje al europeo (ofreciendo empleos más estables para los trabajadores cedidos) (Ortiz y Rebollo, 1997: 201; Pérez, 2002: 60-62).

3.4. Conclusiones

Así pues, de los textos examinados se deriva, en primer lugar, que existe unanimidad en cuanto a la magnitud del empleo encauzado a través de las ETT, extraordinaria, y a sus características (formalizado básicamente bajo modalidades contractuales temporales y de cortísima duración) si bien se observan fuertes discrepancias en lo que se refiere a la valoración de las mismas y al papel de las ETT en la explosión del trabajo asalariado inestable. Por un lado, algunos autores consideran que las ETT no son las responsables de la inestabilidad del empleo sino la reforma de 1984 que la posibilita y creen que las ETT son poderosas entidades de canalización del empleo a las que se debiera ampliar sus funciones. Por otro, ciertos autores consideran que las ETT constituyen una de las principales instancias de precarización del empleo.

En segundo lugar, que la regulación legal de las condiciones laborales de los trabajadores cedidos permite una utilización laxa / flexible de su fuerza de trabajo aunque nada se afirme con respecto a la realidad de las mismas.

Y en tercer lugar, que el ejercicio de los derechos de representación colectiva está muy limitado aunque tampoco se aporten datos sobre el mismo denunciándose su desprotección legal. A este respecto, se apunta que los sindicatos se oponen radicalmente a la existencia de ETT al mismo tiempo que son pragmáticos en la actuación diaria.

En este contexto, se impone examinar: 1º) las condiciones de empleo y el grado de responsabilidad de las ETT en su desarrollo; 2º) las condiciones laborales; 3º) la actuación de los sindicatos en la regulación de las condiciones de empleo y de trabajo, en la empresa y más allá de la misma, en el sector.

3.5. Hipótesis

Las hipótesis planteadas en este trabajo de investigación son las que siguen:

- En relación a nuestro primer objetivo “Proceso de producción y de aplicación de las normas que regulan las relaciones de empleo en las ETT”:

1) 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.

- Con respecto al segundo objetivo “Las condiciones de empleo y trabajo” a que dan lugar el proceso de producción y aplicación de normas:

2) 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.

- Por último, haciendo referencia al objetivo “Las vivencias de los trabajadores cedidos” respecto al proceso de producción de normas y la aplicación de las mismas, sus condiciones de empleo y de trabajo:

3) 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.

4. METODOLOGÍA Y FUENTES ESTADÍSTICAS

Con este Trabajo de fin de Master quiero investigar algunos de los elementos principales de las relaciones laborales que se desarrollan en las Empresas de Trabajo Temporal. Para ello, utilizaremos diversas técnicas de investigación, que nos permitan alcanzar satisfactoriamente nuestros objetivos de estudio.

A la luz de la literatura revisada se puede concluir que los objetivos que se han planteado en esta investigación han sido estudiados de forma parcial y generalmente, especulativa o no han sido analizados. El proceso de producción de normas, y la desprotección legal que éstas generan sobre el trabajador cedido, así como la actuación de los sindicatos sobre dicho proceso han sido cuestiones analizadas sobre una base especulativa. Así mismo, se han expuesto las condiciones de empleo de los trabajadores cedidos, esta vez sí, a través de datos extraídos de fuentes estadísticas oficiales. Estas cuestiones planteadas deben ser contrastadas a través de la investigación empírica que exponemos en este apartado de metodología.

Por otro lado, retomando los objetivos iniciales que me he planteado en este Trabajo de Investigación, partimos de cero con respecto a las condiciones de trabajo que generan las normas de empleo de las ETT, la aplicación diaria en la misma y en la empresa usuaria y las respuestas y reacciones de los trabajadores cedidos ante estas, así como las posibilidades que tienen de cambiarles, si las tienen.

4.1. Los elementos de estudio

Por ello, los elementos concretos y detallados a analizar son los siguientes:

1. El sector, para hacer una caracterización del mismo.
2. El proceso de regulación:
 - a) Proceso de construcción de las normas de empleo y participación de los actores sociales.
 - b) La aplicación y desarrollo de las mismas.
3. El proceso laboral: las condiciones de empleo y trabajo.
4. Las vivencias de los trabajadores:
 - a) La visión de los trabajadores cedidos sobre su empleo y las ETT.
 - b) Las respuestas (ideológicas y de tipo práctico) que generan al respecto.
 - c) Sus expectativas de futuro.
 - d) El peso del perfil social y laboral del trabajador cedido en las tres cuestiones anteriores.

4.2. Metodología

Para lograr/cubrir dichos objetivos de investigación, la metodología que utilizo es doble: por un lado, cuantitativa para conocer la magnitud de algunos de los hechos a estudiar; por otro, dos estudios de casos en los que se reconstruyen los procesos de elaboración de normas y su aplicación (1º objetivo); los procesos laborales para derivar las condiciones de empleo y de trabajo (2º objetivo); y las vivencias que experimentan los trabajadores de esas condiciones (3º objetivo).

4.2.1. Cuantitativa

La información recogida en este apartado la he obtenido de los Anuarios de Estadísticas Laborales, documentos de valioso interés científico y que recoge el mayor volumen de información estadística sobre las ETT. He vaciado los datos a través de la web del Ministerio de Trabajo, a través del siguiente enlace:

<http://www.mtin.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

Los criterios para seleccionar los datos han sido, en primer lugar, el ajuste con los objetivos de la investigación (las condiciones del empleo). En segundo, que permitieran la caracterización de las ETT y de los trabajadores cedidos, dotando de un mayor contexto explicativo a los resultados.

Las “catas temporales” realizadas se realizan en base, sobretodo, a la limitación de la información de que dispongo. Por ello, a través de los anuarios de estadísticas laborales realizo un retrato del panorama actual con los datos del 2009 y la evolución de dichos datos, contrastándolos con la información de 2000 (6 años después de la aparición de las ETTs) y 2006 (una época de bonanza económica, para ver la diferencia con la situación actual por la crisis).

No obstante no podemos encontrar a través de las estadísticas información relativa a la formación ni prevención ofrecida por las ETT a los trabajadores (para observar el cumplimiento de la legalidad en esta materia por parte de las ETT), así como sobre siniestralidad, ni acerca al desarrollo de normas por un lado, ni cuestiones sobre la satisfacción y motivación de los trabajadores, por otro.

4.2.2. Cualitativa

Estudios de casos en profundidad

Ante la falta de información estadística que me reporte información para cubrir los objetivos de mi investigación, he realizado observación participante, entrevistas en profundidad a informantes cualificados y trabajadores de estructura y entrevistas biográficas a trabajadores cedidos.

a) La observación participante: Trabajo de campo realizado durante tres meses (Junio-Julio-Agosto 2010) en una Empresa de Trabajo Temporal, una multinacional francesa. De esta manera, conocí el funcionamiento rutinario de una ETT y pude detectar y advertir elementos interesantes para este trabajo de investigación. Durante este período anoté un en diario de campo toda la información que consideraba interesante para una futura investigación. Los datos de que disponemos podríamos clasificarlos de la siguiente manera:

- Proceso de aplicación de normas (funcionamiento de las ETT).
- Condiciones laborales (formación recibida para adecuarse al puesto de trabajo por parte de los trabajadores cedidos, información sobre condiciones de trabajo, información sobre la empresa usuaria, como se efectúa la incorporación al puesto de trabajo y cómo se ejerce la fuerza de trabajo del trabajador cedido).
- Características de los trabajadores cedidos (sexo, edad, nivel de estudios, experiencia laboral anterior, demandas más frecuentes).

b) Entrevistas en profundidad: Permiten conocer la visión de los actores que interactúan en el seno de las ETT (trabajadores de estructura) o participan en el proceso de construcción de normas de las mismas (informantes cualificados).

En cuanto a la fórmula para obtener nuestros informantes, señalar en este punto de nuevo, que el objetivo es conocer las relaciones laborales en las empresas de trabajo temporal, y por ello, he buscado personas que nos puedan aportar información interesante para nuestra investigación.

Comencé tratando de familiarizarme con informantes cualificados en relación a mi objeto de estudio y a partir de ahí, he podido desarrollar este punto de entrevistas en profundidad, tanto por la información que me ofrecían como por los contactos de que disponen. Es lo conocido como técnica de la “bola de nieve” (Taylor y Bogdan, 1984).

En primer lugar, para conseguir información respecto a los procesos de construcción y elaboración de las normas laborales, así como del ejercicio de los derechos de los trabajadores, he realizado entrevistas a informantes cualificados. He acudido a los centros de Unión General de Trabajadores País Valenciano para hablar con las personas encargadas de llevar los asuntos de las empresas de trabajo temporal. Contactos personales con estos sindicatos, me han permitido tener un acceso rápido a estos informantes, lo que ha facilitado el comienzo de la entrevista al no tener que enfrentarnos a una situación de desconocimiento “del otro”. He conseguido realizar entrevista al Secretario General de la Federación de Servicios de la UGT-PV Castellón, que fue en el Secretario de Área de ETT a nivel federal en este sindicato, habiendo participado en varios procesos de negociación colectiva (Manel).

En segundo lugar, he entrevistado a los representantes sindicales (y, por tanto, participantes de la negociación colectiva y participantes de la vida diaria de la ETT) que intervienen en el debate de la negociación, si los hubiere. Por ello, era imprescindible hablar con los sindicatos previamente, ya que ellos (en este caso Manel) me proporcionaron el acceso a éstos. De esta manera contacté con Fran, delegado sindical de Randstad por la UGT-PV, vocal en el Área de Formación y Salud de Randstad España y, además, director de oficina de Randstad Elche, una figura muy interesante y que aporta diferentes puntos por la diversidad de intereses que representa.

En tercer lugar están los trabajadores de estructura, que completan la visión del director de oficina. A través de ellos he podido indagar acerca de la aplicación de las normas de empleo en las ETT, las posibilidades que éstas ofrecen a las empresas usuarias, las condiciones de empleo y de trabajo, así como información de los trabajadores cedidos. Al tener ya localizado a Fran, como director de oficina, busqué un trabajador de estructura que me pudiera facilitar información relevante. De esta manera contacté con Ruth, trabajadora de estructura desde hace 11 años de la ETT en la que realicé la observación participante. Ella me ha solicitado que no revele el nombre de la misma.

c) Entrevista biográfica, trabajadores cedidos: Por último, he realizado entrevistas a trabajadores cedidos. El hecho de realizarlas dependía de obtener el acceso a los mismos. Gracias a Fran contacté con varios de ellos, pudiendo realizar entrevista a una mujer, joven y con estudios universitarios, por un lado (Priscila) y a un hombre de mediana edad, sin formación superior y con una trayectoria obrera (José). Siguiendo a Barranco (2009), la posición social influye en la disposición hacia el trabajo, con lo que consideré interesante observar las diferentes percepciones de dos tipologías opuestas de trabajador (el trabajador-estudiante y el trabajador-obrero). A partir de ahí conoceremos qué esperan y por qué acuden a una ETT, si se han cumplido sus expectativas y cuáles son sus reacciones y actuaciones ante esta modalidad de empleo.

Limitaciones

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, señalar la dificultad de establecer una relación con los informantes cualificados, dada la escasa accesibilidad de los mismos. Segundo, las dificultades añadidas que aporta el sector: en las ETT hay una escasísima representación sindical y muy pocas personas en los sindicatos conocen realmente la situación que se da en ellas. Tercero, el acceso a personas no sólo cualificadas, sino con un bagaje y trayectoria suficientes para aportar la información adecuada para el trabajo de investigación. Por último, en cuanto los trabajadores cedidos, el difícil acceso a los mismos por la volatilidad de sus contratos, además de la escasa predisposición de los mismos a hablar sobre su situación.

4.3. Fuentes

4.3.1. Cuantitativas: las estadísticas

Fuentes oficiales de donde obtendremos la información proceden del Anuario Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo (<http://www.mtin.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>):

Caracterización de las ETT y Empresas usuarias:

- 1) Las ETT en el Estado Español y en el País Valenciano
- 2) Sectores empresas usuarias y contratos de puesta a disposición

Condiciones de empleo y trabajo:

- 3) Contratos de puesta a disposición, según supuestos de utilización, por comunidad autónoma y provincia de ubicación de las empresas de trabajo temporal: De utilidad para verificar el nº de contratos de puesta a disposición a nivel estatal y autonómico, las modalidades más usuales de contratación y el peso que tienen en el País Valenciano.
- 4) Contratos registrados en el Servicio Público de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y duración del contrato: Qué personas son más proclives a precariedad. Duración de los contratos, situación de temporalidad y precariedad.

Perfil del trabajador:

- 5) Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, según sexo, por edad: De esta manera podemos conocer más acerca de las características de los trabajadores cedidos, qué franjas de edad son más contratadas.

6) Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, según sexo, por nivel de estudios terminados: Qué niveles de estudios tienen quienes acuden a una ETT.

7) Contratos registrados en el SPE por empresas de trabajo temporal, según sexo, por ocupación: Quiénes realizan los trabajos cualificados y quiénes los no cualificados. También se puede obtener las categorías profesionales más recurridas por las ETT. Aproximación indirecta al perfil del trabajador.

4.3.2. Cualitativas: las entrevistas y la observación participante

Entrevistas:

a) Informantes cualificados:

- Responsable ETT en sindicato: Manel, responsable de ETT y Secretario General de la Federación de Servicios de la UGT-País Valencià.
- Delegado sindical ETT: Fran, delegado sindical en Randstad Elche por UGT y miembro de la Comisión de Salud y Formación de Randstad.

b) Trabajadores de estructura:

- Director de oficina de ETT: Fran, director de oficina de Randstad en Elche y comercial de la misma.
- Consultora RR.HH: Ruth, consultora de RR.HH y administración de personal de la ETT multinacional de origen francés.

c) Trabajadores cedidos:

- Trabajador de baja cualificación: José, trabajador cedido de Randstad en Elche, parado de larga duración realizando actividades de peonaje.
- Trabajadora de alta cualificación: Priscila, trabajadora cedida de Randstad en Elche, estudiante de Licenciatura ejerciendo de dependienta.

Observación participante:

- Investigadora: Observación participante que yo misma realicé durante un período de tres meses (de Junio a Agosto de 2010) en la oficina de una ETT en Valencia, una multinacional francesa.

5. LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES TRIANGULARES EN ESPAÑA

La Ley 14/1994 legalizó la cesión de los trabajadores en el Estado español, lo que supuso la aparición de esta tipología de empresas. Desde aquí, se estableció un régimen de regulación y de configuración de las relaciones laborales, que ha sido desarrollado a través de diferentes reglamentos y también modificado, disminuyendo algunas de las restricciones que les afectaban.

Este capítulo permite conocer cómo se ha legislado sobre el trabajador cedido, y comprobar el establecimiento y evolución de la regulación y configuración de las relaciones laborales individuales y colectivas en el seno de las Empresas de Trabajo Temporal. Dada la amplitud de la legislación me centro en los elementos legislados que se aproximan al objeto de estudio de este trabajo de investigación.

5.1. Legislación sobre ETT (o que afecta a la regularización de las ETT) en el estado español

- Ley 14/94, de 1 de Junio (BOE 2 e junio de 1994), por las que se regulan las ETTs: norma propia.
- Real Decreto 4/95 de 13 de Enero (BOE 13 de Abril de 1995) por la que se desarrolla ley 14/94: norma propia.
- Real Decreto 216/99 de 5 Febrero (BOE 24 de febrero de 1999) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETTs: norma propia.
- Ley 29/99 de 16 de Julio (BOE 17 de julio de 1999), de Modificación de la Ley 14/94: norma propia.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad: norma externa.
- Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Entra en vigor en abril 2011: norma externa.

- Los convenios colectivos de ámbito estatal y autonómico. El último ha sido el quinto firmado en 2008, actualmente se está negociando con los principales sindicatos –UGT y CCOO- el VI). También existen convenios colectivos a nivel autonómico, que mejoran o desarrollan los puntos del convenio de ámbito estatal: norma propia
- Convenios colectivos sectoriales de cada empresa usuaria. Son los que regulan algunas de las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores cedidos: norma externa.
- Negociación diaria: mejoras voluntarias.

5.2. Ley 14/1994 de 1 de Junio

De la prohibición a la legalización de la cesión de trabajadores

La irrupción de las empresas de trabajo temporal en nuestro estado supuso el fin de la prohibición de la cesión de trabajadores. A su vez, también supuso crear una legislación que permitiera regular las relaciones triangulares que la cesión de trabajadores provoca. Como he expuesto en el estado de la cuestión, en la exposición de motivos de la Ley 14/1994 se apunta a la “necesidad” de legalización de las ETT, ya que a través de éstas se podría canalizar un volumen de empleo importante que otros mecanismos no podían. Además de añadir la necesidad de tener un marco normativo similar al europeo, dónde hacía años se había legalizado este instrumento de intermediación laboral, para permitir la convergencia europea.

Señalar que la aparición legal de la figura de la ETT, no sólo llevó conflictividad social producida por el rechazo a un mecanismo de tráfico de mano de obra, además de un símbolo de la “nueva” flexibilidad laboral y un elemento que los sindicatos consideraban precarizador del mercado laboral, sino que la propia legislación fue fuente de problemas al llevarse a la práctica (Guerrero y Rodríguez Piñero, 2005), como he señalado en la cuestión de la orfandad colectiva, y podremos observar en el apartado de representación y negociación colectiva. Esta ley regula, principalmente, las condiciones de los trabajadores cedidos.

En primer lugar se señala en qué situaciones una empresa usuaria puede recurrir a los servicios de una ETT. El apartado 2 del artículo 6 de la Ley 14/1994 expone que se

pueden celebrar **contratos de puesta a disposición** (el celebrado entre ETT y Empresa Usuaria cuyo objeto es la cesión del trabajador), para satisfacer necesidades temporales para:

- 1) La realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada tenga duración incierta.
- 2) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- 3) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- 4) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

La Ley 14/ 1994 marcó una **duración máxima** de 6 meses en el caso de la contratación por circunstancias de mercado y de 3 meses si se trataba de cubrir un puesto de trabajo permanente de manera temporal. Para los demás casos, no se señalizaba ni un mínimo ni un máximo, únicamente se hacía referencia a que la duración del mismo “coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa” que lo motivó. Por otro lado, el artículo 10.2 expresa la **prohibición del contrato de aprendizaje**, lo que dificulta la posibilidad de que la ETT se configure realmente como un mecanismo de formación y especialización para trabajadores-as cedidos-as, como señalaba Elordi (2001).

Tampoco se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga, realizar actividades y trabajos peligrosos, para ceder trabajadores a otras ETT y cuando en los doce meses anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se quieran cubrir por despido improcedente u otras causas (a.50, 51 y 52 ET), como señala el artículo 8 de la Ley 14/1994.

La responsabilidad de cumplir con las **obligaciones salariales y de Seguridad Social** respecto a los-as trabajadores-as cedidos-as corresponde a la ETT, según la Ley 14/1994, a.12.1. No obstante, luego eso cambia con la Ley 29/1999. La ETT también se debía hacer cargo de que el trabajador cedido recibiera **la formación** adecuada al puesto que iba a desempeñar, a.12.2. Esto también cambiará con la Ley 29/1999.

La **cuestión salarial** ha sido un tema ampliamente controvertido con respecto a los trabajadores cedidos y la igualdad salarial un tema central de debate entre empresarios y sindicatos (CC.OO, 2001) Durante estos 17 años de existencia de las ETT, se ha ido modificando la legislación al respecto. Con la Ley 14/1994 en el artículo 11 se establece que el trabajador tendrá derecho a “ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar”, conforme al **convenio de aplicación de la ETT o, en su defecto, al convenio de la empresa usuaria**. La remuneración incluye: prorrateo de pagas extras, festivos y vacaciones. La indemnización por fin de contrato equivale a la parte proporcional de 12 días de salario por año de servicio.

En cuanto a la **negociación colectiva dentro de la ETT** se señala que “en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores” serán las organizaciones sindicales más representativas las legitimadas para negociar los convenios colectivos. Pero no hace referencia a qué tipo de trabajador se refiere (al cedido o al de estructura).

En esta cuestión, ante la ausencia de un mecanismo que permita a los trabajadores cedidos ejercer de forma real la representación dentro de la ETT, el legislador incluye la posibilidad en el artículo 5 del Real Decreto 8/1997 (modificando el artículo 17 de la Ley 14/ 1994) para que éstos tengan derecho “a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación” con sus condiciones de empleo. Sin embargo no pueden votar ni ser votados.

En cuanto a la **dirección y control de actividad laboral**, el legislador en 1994 se encontró con el reto de regularizar una relación con doble discrecionalidad empresarial. Esto se salvó con la separación que se hace al respecto, distinguiendo entre la facultad de dirección y que corresponde a la empresa usuaria y la facultad disciplinaria, que corresponde a la ETT.

5.3. Real Decreto 4/95 de 13 de Enero

A través de este decreto, según su exposición de motivos, se pretende establecer requisitos formales para que las ETT aseguren los derechos de los trabajadores cedidos y la “transparencia de su funcionamiento”. De esta manera, se señalan una serie de **requisitos formales** de los elementos administrativos de las ETT, como son: la autorización administrativa, la garantía financiera, el registro de ETT, el contrato de puesta a disposición, el contrato de trabajo y las obligaciones de información.

5.4. Real Decreto 216/99 de 5 Febrero

A través de la Directiva 91/383/CEE, del Consejo, de 25 de junio, por la que se completan las medidas de **mejora de la seguridad y salud de los trabajadores** con una relación laboral de duración determinada o ETT, se constató que los trabajadores cedidos corren más riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que otros trabajadores. La Directiva concluye que éstos se pueden disminuir a través de la “información y la formación adecuadas desde el comienzo de la relación laboral”.

Con el fin de integrar la directiva con la Ley 14/1994 se realiza este decreto. Se detalla el deber de información de la empresa usuaria a la ETT sobre el puesto de trabajo, la cualificación necesaria y los riesgos que puede entrañar. Así como la necesidad de realizar por parte del trabajador una evaluación en prevención de riesgos laborales (a. 2.2) El deber de información a los trabajadores cedidos de estas condiciones corresponde a la ETT que, se vuelve a remarcar aquí, debe garantizar la formación al trabajador cedido antes de incorporarse a su puesto de trabajo. Así mismo, la empresa usuaria debe asegurarse de que el trabajador haya recibido la formación, prevención e información del puesto. Además, será la usuaria de nuevo quien debe garantizar que en el ejercicio de la fuerza de trabajo las condiciones de seguridad y salud, al considerar el legislador que es quien tiene capacidad real para poder hacerlo, aunque la contratante sea la ETT. Por último se establecen una serie de trabajos prohibidos a realizar a través de ETT, por considerar que los trabajadores cedidos quedan demasiado expuestos a riesgos.

5.5. Ley 29/1999 de 16 de Junio

Consolidación de las ETT en el Estado Español y eliminación de algunas restricciones

Tras la legalización, implantación y desarrollo de las ETT, el legislador se plantea dos cuestiones, como se expone en la presente ley: Por un lado, las ETT han aumentado su actividad, gracias a ser un medio flexible de contratación y a la reducción de costes salariales que supone la contratación vía ETT. Por otro, se apunta a que esto ha supuesto para el trabajador cedido una elevada precariedad (temporalidad) y además unos salarios inferiores a los de los trabajadores de estructura. Esta ley pretende dar solución a estas dos cuestiones, en primer lugar favorecer este medio de contratación y, por otro, resolver la situación lesiva del trabajador cedido. Dos cuestiones que entran en contradicción.

El primer elemento a señalar es la modificación legislativa en cuanto a la **duración de los contratos**. En dicha ley, el artículo 6 remite la duración de los contratos a lo establecido en el art. 15 del ET, se amplía la duración del contrato de puesta a disposición por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual), hasta 13,5 meses en un periodo de 18 meses, si así está establecido en el convenio colectivo de la empresa usuaria. Antes la duración máxima era de 6 meses.

En materia salarial, **la responsabilidad de retribuir al trabajador cedido** pasa de ser de la ETT a la empresa usuaria (a.11.1 Ley 29/1999) lo que resta responsabilidad al empresario real, que es el que contrata.

También encontramos una modificación importante respecto a la **formación**. La Ley 14/1994 establecía que la ETT debía garantizar en todos los casos la formación al trabajador cedido. Con la Ley 29/1999, en su artículo 12.3 la ETT debe asegurarse de que el trabajador tenga la formación adecuada antes de su incorporación a la empresa usuaria y únicamente en el caso que no la tenga, se le dará.

Respecto a la **remuneración**, en el artículo 11.1 de la nueva ley establece que los trabajadores cedidos tendrán derecho a la retribución total establecida para el puesto de trabajo a ejercer (señalada en el convenio colectivo de la empresa usuaria) y no conforme lo que se establezca en el convenio de la ETT, como señalaba la anterior legislación. Lo que implica un paso hacia la igualdad salarial entre trabajadores cedidos y trabajadores de estructura, algo que reclamaron los sindicatos desde un primer momento y que ha sido el principal elemento de conflicto entre sindicatos y ETT.

Por último, señalar que la Ley 29/1999 facilita la **movilidad geográfica** del trabajador cedido. Con la Ley 14/1994 la actividad del trabajador cedido debía realizarse en el ámbito geográfico de la autorización administrativa de la ETT. A partir de este cambio legislativo, en su artículo 5.3 la ETT únicamente debe notificar a la autoridad laboral que el trabajo se va a realizar en un territorio no incluido en su ámbito geográfico.

5.6. Ley 12/2001, de 9 de julio

La Ley 12/2001 de 9 de julio fue firmada en un período de diálogo social (como el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo suscrito por los interlocutores). Los objetivos de la misma son el incentivo del fomento de la contratación de empleo y reducir las tasas de temporalidad. Esencialmente son cambios al Estatuto de los Trabajadores, pero también modifica la Ley 14/1994.

De esta manera, se añade un apartado, el 3, al artículo 10 de la Ley de ETTS y se crea la posibilidad de celebrar con la ETT un contrato de trabajo para “la **cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes**”, lo que implica que el trabajador esté unido contractualmente a la ETT ejerciendo su fuerza de trabajo en diferentes empresas usuarias. Así mismo, se apunta que en todo caso, los supuestos de contratación deben ser los fijados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

5.7. Ley 35/2010 de 17 de septiembre

Ajuste legislativo de acuerdo a las demandas del entorno económico en contexto de crisis

La crisis económica ha sido la detonante de esta nueva ley. En ella se expone que ante la insostenibilidad demostrada del modelo económico y social del estado español, se deben tomar medidas hacia la creación de empleo y reducción de desempleo, siendo este el objetivo último de todas las políticas públicas. Esta ley forma parte del marco de reformas “**Estrategia de Economía Sostenible**”, presentada el pasado 2 de diciembre por el Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados.

Los objetivos principales de esta ley son: 1) Reducir la dualidad del mercado laboral, a través de la creación de empleo estable y de calidad. 2) Potenciar y reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales. 3) Mejorar las oportunidades de personas desempleadas, especialmente jóvenes, a través de bonificaciones.

Podemos observar aquí objetivos nuevamente contradictorios que intentan encontrar solución en una misma ley. Pero, centrándonos en la cuestión de las ETT, las modificaciones llevadas a cabo son claramente liberalizadoras y tendrá que pasar un tiempo hasta que veamos sus efectos sobre los trabajadores cedidos (la ley está en vigor únicamente desde abril de 2011).

La Ley 35/2010 en su artículo 1.1 modifica la **duración** de los contratos temporales (artículo 15.b), siendo ahora su duración máxima para contratos por obra o servicios determinados de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o de ámbito inferior en su defecto.

Por otro lado, se disminuyen las **restricciones de contratación** a través de ETT. Los trabajos peligrosos anteriormente vetados para estas empresas en 1994 son reducidos (artículo 8.b Ley 14/1994 a partir Ley 35/2010) y las exclusiones pasan a ser las siguientes: Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas; trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría; trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4; mediante acuerdos

interprofesionales o convenios colectivos o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

El único procedimiento para que la ETT puede ceder trabajadores para actividades peligrosas es el cumplimiento de una serie de requisitos: la realización de un informe razonado, la ETT deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con sus propios recursos, el trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

Por otro lado, la reformada disposición adicional cuarta de la Ley 14/1994 establece que a partir del 1 de abril de 2011 “se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición” por ETT. Pero estas prohibiciones serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés para el trabajador cedido. También el legislador abre la puerta a la contratación por ETT en las Administraciones Públicas, señalando la excepción: “la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos”.

La Ley 35/2010 en su artículo 17, señala en su apartado 5, la inclusión de dos nuevos apartados en el artículo 17 de la Ley 14/1994, en lo referente a derechos de los trabajadores de la empresa usuaria. En un intento de **fomentar la colocación del trabajador cedido en la empresa usuaria** se establece en su apartado 3 la obligatoriedad de información por parte de ésta sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, mediante medios previstos para la negociación colectiva. De esta manera, se deja también a la negociación colectiva la adopción de medidas para que los trabajadores cedidos dispongan de la misma formación que los trabajadores de estructura. Sin embargo no se añade más respecto a cómo pueden negociar y participar de manera colectiva los trabajadores cedidos en las empresas usuarias.

5.8. Convenios Colectivos Estatales y Autonómicos y Acuerdos de Empresa

La legislación ha dejado a los convenios colectivos de ámbito estatal la **regularización de las condiciones de empleo de los trabajadores de estructura**. La negociación la realizan las partes legitimadas para llevarlas a cabo (asociaciones patronales de ETT y sindicatos mayoritarios). Las materias reguladas para los trabajadores de estructura son: 1) la clasificación profesional y formación, 2) las licencias y permisos, 3) la reducción de jornada, 4) la modificación condiciones de trabajo, 5) el salario base y complemento, 6) las gratificaciones extraordinarias y percepciones extrasalariales, 7) el tiempo de trabajo, 8) las horas extra y jornada nocturna y 9) el descanso semanal. El ámbito preferente de negociación es el estatal, en el ámbito autonómico únicamente se mejoraran o desarrollaran las cuestiones negociadas en el primer ámbito, ya que la regulación del convenio estatal tiene carácter de derecho mínimo indisponible, lo que también permite la negociación en empresa, mejorando las condiciones del mismo a través de Acuerdos.

5.9. Convenios Colectivos Sectoriales

A partir de la Ley 29/1999 con la finalidad de que no hayan diferencias entre trabajadores en plantilla y de puesta a disposición, las condiciones de empleo serán las mismas que los trabajadores de la empresa usuaria que realicen la misma tarea. Son normas externas que, a partir de entonces, regulan: 1) la clasificación profesional, 2) la modificación de las condiciones de trabajo, 3) el salario base y los complementos, 4) el tiempo de trabajo, 5) las horas extra, 6) la jornada nocturna y 7) el descanso semanal de los trabajadores cedidos. De hecho, en algunos convenios de diferentes sectores van más allá y se establecen directrices sobre la contratación de trabajadores a través de ETT, como el de la construcción (a.26 IV Convenio Colectivo General del sector de la Construcción) y el del metal (a. 37 Convenio colectivo de trabajo del comercio del Metal, 2007-2010).

5.10. El actual marco de empleo

A partir de la legislación revisada y para finalizar este capítulo, procedo a señalar de manera breve el actual marco de empleo del trabajador cedido. Primero, en cuanto a las condiciones de trabajo (salario, jornada de trabajo y clasificación profesional) serán las que indique el convenio colectivo sectorial de la empresa usuaria. Segundo, las modalidades de contratación son las que se indican en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, obra o servicio, eventual o interinidad. La duración máxima de un contrato por obra o servicio será de tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o ámbito inferior en su defecto. Los eventuales tienen una duración máxima de 13,5 meses en un período de 18. Tercero, la formación únicamente será garantizada por la ETT cuando el trabajador no disponga de la adecuada antes de incorporarse a la empresa usuaria. Cuarto, la ETT podrá cambiar el ámbito geográfico de trabajo del trabajador cedido a través de una notificación a la autoridad laboral. Quinto, los trabajadores cedidos podrán desempeñar trabajos peligrosos, a través de una razón justificada, y trabajos en la Administración Pública, salvo las tareas reservadas a funcionarios públicos. Por último, los trabajadores cedidos podrán participar en el proceso de negociación colectiva únicamente a través de los trabajadores en plantilla.

6. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR

En este capítulo a través de las fuentes estadísticas realizo una caracterización del sector. En esta caracterización interpreto los datos sobre:

1. Las ETT: la implantación de las ETT en el Estado Español y en el País Valenciano.
2. Las empresas usuarias: la utilización de los contratos de puesta a disposición por sector y rama de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria.
3. La contratación: la evolución del número de contratos de puesta a disposición; la duración de los contratos registrados por ETT en los Servicios Públicos de Empleo y diferenciación de esta duración por sexo; y las modalidades contractuales de los contratos de puesta a disposición en el Estado Español y en el País Valenciano.
4. Las características de los trabajadores de ETT: el número de trabajadores contratados por ETT; el sexo y la edad de los mismos; su nivel de estudios terminados; y sus ocupaciones.

La información obtenida contribuye a contrastar los datos aportados sobre caracterización del empleo en la primera perspectiva teórica abordada en el estado de la cuestión y contestar a la segunda hipótesis planteada acerca de condiciones de empleo y trabajo. Por otro lado, apuntar que la caracterización efectuada está limitada a los datos estadísticos que existen en el estado español sobre ETT. Éstos los hemos obtenido a través de las estadísticas disponibles del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, siguiendo las catas temporales que he presentado en el capítulo de “Metodología y Fuentes Estadísticas”.

6.1. Número de ETT a nivel estatal y en el País Valenciano

Empresas de trabajo temporal, según ámbito territorial de actuación, por comunidad autónoma y provincia de ubicación

	2000	2006	2009
TOTAL	364	350	333
PAÍS VALENCIANO	64	80	82
Alicante	31	30	30
Castellón	18	22	25
Valencia	51	64	64

Tabla 1. Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2006-2009 Elaboración propia

Podemos comprobar que el número total de ETT en el estado español ha descendido de manera ligera, pasando de 364 en 2000, 6 años después de su legalización, a 350 en 2006 (una época de bonanza económica) hasta llegar a 333 en 2009, un 8,5% menos. No ha pasado lo mismo en el País Valenciano, que desde 2000 hasta 2009 ha habido un incremento del 28% (de 64 a 82 ETT).

Por provincias, Valencia es la que mayor número de ETTs tiene (64 en 2006 igual que en 2009 y 51 en 2000) habiendo habido un incremento del 25% de 2000 a 2006 y habiéndose mantenido entre 2006 y 2009. En Alicante no ha variado significativamente el número, siendo de 31 en 2000 y 30 durante 2006 y 2009. Por último, en Castellón, se ha producido un incremento de 18 en 2000 a 25 en 2006, casi un 39% más.

6.2. Número de contratos de puesta a disposición. Sectores y ramas de actividad que recurren a las ETT y modalidades contractuales
Contratos de puesta a disposición según supuestos de utilización, por sector y división de actividad del centro de trabajo de la EMPRESA USUARIA

	TOTAL				OBRA O SERVICIO				CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODDUCCIÓN				INTERINIDAD			
	2000	2006	2009	2009	2000	2006	2009	2009	2000	2006	2009	2009	2000	2006	2009	2009
	TOTAL	2.005.132	2.557.097	1.691.013	1.691.013	874.906	1.128.848	736.056	736.056	1.027.873	1.289.729	856.072	856.072	102.353	138.520	98.885
SECTORES																
Agrario	79.350	173.402	206.377	206.377	71.617	167.092	190.436	190.436	7.101	5.831	15.038	15.038	632	479	903	903
Industria	723.412	814.522	427.060	427.060	294.597	300.975	139.718	139.718	392.798	459.874	254.591	254.591	36.017	53.673	32.751	32.751
Construcción	68.391	44.987	15.136	15.136	52.376	27.469	7.832	7.832	13.847	14.692	6.176	6.176	2.168	2.826	1.128	1.128
Servicios	1.118.727	1.523.553	1.041.078	1.041.078	446.809	632.950	397.398	397.398	609.332	809.112	579.684	579.684	62.586	81.491	63.996	63.996
No clasificables	15.253	633	1.362	1.362	9.507	362	672	672	4.795	220	583	583	950	51	107	107
RAMAS																
Agricultura, ganadería y silvicultura	77.721	172.755	205.432	205.432	70.997	166.664	189.854	189.854	6.591	5.655	14.774	14.774	133	436	804	804
Indus. Alimentos, bebidas y tabaco	170.401	208.166	159.784	159.784	62.286	71.094	42.967	42.967	99.104	126.897	106.662	106.662	9.011	10.175	10.155	10.155
Hostelería-servicios	346.240	491.584	316.448	316.448	132.670	162.098	93.930	93.930	202.686	314.596	214.505	214.505	10.884	14.890	8.013	8.013

Tabla 2. Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2006-2009- Elaboración propia

Primero, respecto a los contratos de puesta a disposición, vemos una evolución desigual en estos años. El número de contratos de puesta a disposición tuvo un incremento del 27,5% entre los años 2000 a 2006, pasando de 2.005.132 a 2.557.097, y de ahí a un importante descenso desde 2006 a 2009, con casi un millón de contratos menos (de 2.557.097 a 1.691.013), que se puede achacar a la crisis económica, con la grave caída de empleo generalizado.

Otro vector importante es el relativo al de los sectores del centro de trabajo de la empresa usuaria. El sector servicios es el que ha generado una mayor contratación durante estos años, servicios: 55,8 % en 2000, 59,6% en 2006 y 62% en 2009. Ha ido aumentando de manera paulatina su peso. En este sector, la modalidad prioritaria de contratación es la de circunstancias de la producción (51,2% en 2000, 50,4% en 2006 y 49% en 2009) seguido del de obra y servicio, (43,6% en 2000, 44% en 2006 y 38,17% en 2009). Por último la modalidad de interinidad (5% en 2000, 6,15% en 2009).

Después del sector servicios, el sector industria es el que genera un mayor volumen de contratación: 31,85% en 2000, 36% en 2006 y 25,25% en 2009 de la contratación total de trabajadores cedidos. La modalidad contractual más recurrida es de nuevo la de circunstancias de la producción (54,3% en 2000; 56,45% en 2006; 59,6% en 2009), seguido del de obra o servicio (40,7% en 2000; 36,9% en 2006; 32,7% en 2009). En tercer lugar encontramos al sector agrario, (3,95% en 2000; 6,78% en 2006 y 12,2% en 2009) que ha multiplicado por 3 su peso en estos 9 años de referencia. En esta ocasión, se contrata de forma ampliamente mayoritaria por obra o servicio, (90,25% en 2000; 96% en 2006; 92,3% en 2009), lo que nos lleva a pensar en la importancia de los temporeros en este sector y la “utilidad” de las ETT para cumplir este cometido. Por último está el sector de la construcción, siendo el 0,9% del total en 2009 (3,4% en 2000 y 1,99% en 2006), ha descendido, seguramente por la crisis del sector inmobiliario – también debemos recordar la prohibición legal establecida hasta 2011 para trabajos peligrosos-. La modalidad de contratación más recurrida es la de obra o servicio (76 % en 2000; 61% en 2006 y 52% en 2009, descendiendo de manera importante), seguida de la de circunstancias de la producción (20,25% en 2000; 32,6% en 2006 y 40% en 2009, aumentando de manera inversa que el de obra o servicio).

Por lo que respecta a las ramas de actividad, he de hacer un inciso en este apartado: se debe señalar que ha habido cambios en el CNAE que han modificado las ramas de actividad a divisiones, no existiendo la misma clasificación de las mismas en estos tres años de referencia. No obstante, se puede afirmar que las actividades que más recurren a ETT son la hostelería (17,26% en 2000; 19,2% en 2006; 18,7% en 2009-servicios de alojamiento-); la industria de alimentación (8,5% en 2000; 8,14% en 2006; 9,5% en 2009) y la agricultura, ganadería, caza y servicios, con un aumento importante y paulatino: 3,8% en 2000; 6,75% en 2006; 12,15% en 2009. Sectores con un elevado índice de temporalidad.

Las modalidades contractuales más representativas de estas divisiones-ramas de actividad con mayor peso en la contratación a través de ETT son: para la hostelería, la de circunstancias de la producción (58,5% en 2000; 64% en 2006 y 67,8% en 2009); para la industria de alimentación el contrato de circunstancias de la producción (58% en 2000; 61% en 2006 y 66,75% en 2009); y para la agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados el de obra o servicio (92,4% en 2000; 96,4% en 2006 y 94,2% en 2009).

6.3. Condiciones de empleo y trabajo

Contratos registrados en el SPE por ETT, por sexo y duración del contrato

	TOTAL			VARONES			MUJERES		
	2000	2006	2009	2000	2006	2009	2000	2006	2009
TOTAL	1.762.780	2.605.380	1.678.668	1.036.232	1.469.152	942.229	726.548	1.136.228	736.439
De 1 mes o menos	719.507	1.297.482	882.159	408.566	673.690	464.557	310.941	623.792	417.602
De 1 a 5 días	468.554	836.670	618.513	267.450	422.731	321.107	201.104	413.939	297.406
De 6 a 10 días	77.519	173.326	138.583	40.957	88.000	74.919	36.562	85.326	63.664
De 11 a 15 días	55.930	106.307	50.046	31.706	57.990	27.574	24.224	48.317	22.472
De 16 días a 1 mes	117.504	181.307	75.017	68.453	104.969	40.957	49.051	76.210	34.060
De 1 a 3 meses	98.603	161.371	58.582	59.430	94.193	30.591	39.173	67.178	27.991
De 3 a 6 meses	19.418	28.196	14.001	10.801	15.041	7.474	8.617	13.155	6.527
De 6 meses a 1 año	1.057	3.262	1.553	533	1.809	754	524	1.453	799
Más de 1 año	118	511	108	81	312	87	37	199	21
Indeterminada	921.818	1.110.194	721.480	555.956	682.066	438.264	365.862	428.128	283.216
Indefinida	2.259	4.364	785	865	2.041	502	1.394	2.323	283

Tabla 3. Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2006-2009. Elaboración propia

El 52% de los contratos registrados por empresas de trabajo temporal son de duración inferior al mes en 2009, el 49,8% de los en 2006 y el 40,8% en 2000. Han aumentado los contratos con escasa duración temporal del 40,8% al 52% actual. El 70% de éstos son de duración de menos de una semana, el 65,2% en 2000 y el 64,5% en 2006. De hecho los trabajos para 1 día son considerados los típicos para un trabajador en misión.

En 2000 sin embargo, había un mayor porcentaje de contratos de duración indeterminada, siendo el 52,2% del total de los celebrados ese año, frente a los 42,6% del 2006 y el 43% en 2009. Ha disminuido de esta manera la incertidumbre al respecto de la duración del contrato en el momento de la firma del mismo. En tercer lugar siempre han estado los contratos de 1 a 3 meses (3,5% en 2009), seguido del de los 3 a 6 meses. En 2000 y 2006 en quinto lugar estaban los indefinidos, esto en 2009 ya no era así (siendo los de 6 meses a 1 año). En sexto lugar en 2000 y 2006 estarían los de 6 meses a 1 año y en los tres años de referencia el último es el de más de 1 año. Señalar, que dado que se tratan de contratos registrados por ETT se tratan de los contratos de puesta a disposición y los contratos a los trabajadores de estructura.

En cuanto a la diferenciación por sexo respecto a la duración del contrato, las mujeres siempre han estado más afectadas por la temporalidad. Un 42,8% de las mujeres contratadas por ETT han tenido contratos de un mes o menos frente al 39% de los hombres en 2000, un 55% de las mujeres frente a un 46% de los hombres en 2006 y un 56,7% frente al 49,4% de los hombres en 2009. Sin embargo, los hombres están más afectados por la incertidumbre, ya que el 46,5% no conoce cuanto va a durar su relación contractual, frente el 38,5% de las mujeres.

Contratos de puesta a disposición según supuestos de utilización, por comunidad autónoma y provincia de ubicación de las empresas de trabajo temporal

	TOTAL			OBRA O SERVICIO			CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODDUCCIÓN			INTERINIDAD		
	2000	2006	2009	2000	2006	2009	2000	2006	2009	2000	2006	2009
TOTAL	2.005.13	2.557.097	1.691.013	874.906	1.128.848	736.056	1.027.873	1.289.729	856.072	102.353	138.520	98.885
P. VALENCIANO	207.723	279.749	214.642	44.260	149.075	130.883	154.204	118.482	74.250	9.259	12.192	9.509
Alicante	42.450	53.221	33.191	10.913	17.523	11.217	30.158	33.231	20.123	1.379	2.467	1.851
Castellón	14.979	26.577	19.900	5.226	13.870	14.604	9.059	11.875	4.696	695	832	600
Valencia	150.294	199.951	161.551	28.121	117.682	105.062	114.988	73.376	49.431	7.185	8.893	7.058

Tabla 4. Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2006-2009- Elaboración propia

En el estado español se realizaron en 2009, 1.691.013 contratos de puesta a disposición. La modalidad contractual más usual es la de las circunstancias de la producción, siendo prácticamente la mitad de estos contratos de esta tipología. A continuación estarían los contratos por obra o servicio (43,5%), y por último, los de interinidad (reserva de puesto de trabajo: 87.743-5,2%- y por proceso de selección 11.142-0,65%). En el País Valenciano se produjeron en 2009, 216.642 contratos de puesta a disposición, lo que supone el 12,7% de la contratación total a nivel estatal a través de ETT. Sin embargo, la modalidad contractual mayoritaria en este caso es obra o servicio con 130.883 contratos, siendo más del 60% de los contratos de puesta a disposición. Le sigue el de circunstancias de la producción, 74.250 (34,2%), y por último los de interinidad.

El peso de cada modalidad contractual a nivel estatal no ha variado sustancialmente, pero sí en el País Valenciano. El cambio se produjo de 2000 a 2006, pasando de ser la modalidad principal de los contratos de puesta a disposición los de circunstancias de la producción a ser los de obra o servicio, como lo son actualmente, tanto a nivel autonómico (de obra o servicio 44.260 (21%) y 154.204 (74%) de circunstancias de la producción en 2000 y 149.075 (53,3%) de obra y servicio y 118.482 (42%) de circunstancias de la producción en 2006) como en el de provincia (salvo en Alicante en 2006, cuya modalidad prioritaria sigue siendo la de circunstancias de la producción).

6.4. Perfil de los trabajadores

Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, según sexo, por edad

	TOTAL			VARONES			MUJERES		
	2000	2006	2009	2000	2006	2009	2000	2006	2009
TOTAL	593.576	752.185	1.678.668	335.274	406.044	942.229	258.302	346.141	736.439
De 16 a 19 años	93.950	82.388	78.235	60.103	50.051	49.231	33.847	32.337	29.004
De 20 a 24 años	220.939	212.925	369.500	126.820	119.072	221.186	94.119	93.853	148.314
De 25 a 29 años	134.780	179.776	370.874	71.855	97.398	219.766	62.925	82.378	151.108
De 30 a 34 años	62.601	111.340	299.624	34.708	60.644	177.340	27.893	50.696	122.284
De 35 a 39 años	36.003	70.045	218.025	18.872	36.370	119.231	17.131	33.675	98.794
De 40 a 44 años	22.822	46.727	154.201	10.964	21.253	71.927	11.858	25.474	82.274
De 45 a 49 años	12.691	29.162	103.074	6.263	12.165	44.245	6.428	16.997	58.829
De 50 a 54 años	6.560	13.544	57.355	3.572	5.858	24.334	2.988	7.686	33.021
De 55 a 59 años	2.533	4.956	21.625	1.632	2.458	11.341	901	2.498	10.284
De 60 y más años	697	1.322	6.155	485	775	3.628	212	547	2.527

Tabla 5. Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2006-2009. Elaboración propia

A pesar de que el número de ETT y de contratos de puesta a disposición hayan disminuido, el número de trabajadores contratados por ETT no ha parado de crecer, pasando de 593.576 en 2000 a 1.678.668 en 2009, más de un 60%. El número de mujeres siempre ha sido inferior que el de hombres (43% en 2000 y 46% en 2006).

El tramo de edad mayoritario es de 20 a 24 años, en 2000 y en 2006 (220.939, 37% y 212.925, 28%, respectivamente), elevándose la edad de los trabajadores contratados por ETT, ya que en 2009 el tramo con mayor número de trabajadores es el de 25 a 29 años (22%). Además ha aumentado el número de trabajadores con más edad, dejando de ser un trabajo “para jóvenes”: en 2000 el 53% de los trabajadores son menores de 25 años, en 2006 es el 39% y en 2009 un 26,6%. Esto es patente al constatar que los mayores de 35 años eran en 2000 el 7,6% del total y en 2009, el 33%.

La franja de edad en la hay más hombres es la de los 20 a 24 años en 2009 (23,47%). La franja de edad en las que más mujeres son contratadas es de 25 a 29, el 20,5% seguida de cerca de la franja de 20 a 24 (el 20%) empezando a disminuir en las siguientes franjas. Las mujeres superan a los hombres en las franjas de mayor edad: de los 40 a los 55: 8,2%-6,2% en 2000, 14,5%-9,6% en 2006 y 23,6%-14,6% en 2009. A partir de los 55 los hombres superan (o igualan) en número a las mujeres pero por un margen menor (0,4%)-(0,6%) en 2000, (0,8%)-(0,79%) en 2006 y (1,7%)-(1,6%) en 2009. Además de observar que en ambos sexos, el porcentaje de tramos de mayor edad aumentan.

Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, según sexo, por nivel de estudios terminados

	TOTAL		VARONES		MUJERES	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009
TOTAL	752.185	1.678.668	406.044	942.229	346.141	736.439
Analfabetos	67.065	234.926	41.185	166.948	25.880	67.978
Estudios primarios	42.208	105.304	25.711	58.923	16.497	46.381
Estudios secundarios	528.003	1.132.073	288.759	619.881	239.244	512.192
-Programas formación profesional	62.420	121.884	33.115	65.631	29.305	56.523
Educación general	465.583	1.010.189	255.644	554.520	209.939	455.669
Estudios postsecundarios	114.909	206.365	50.389	96.447	64.520	109.888
-Técnico-profesionales superiores	43.484	77.700	22.548	42.848	20.936	34.852
-Primer ciclo	31.983	58.437	12.286	23.606	19.697	34.381
-Segundo y tercer ciclo	39.442	70.228	15.555	30.023	23.887	40.205

Tabla 6. Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2006-2009. Elaboración propia*

* No se incluye el año 2000 por tener diferentes variables de estudio

Dado que no hay información estadística respecto la cualificación y la formación que reciben los trabajadores por la ETT he de aproximarme a través de estos datos para conocer la formación con la que llegan los trabajadores a la empresa. Los estudios más habituales en trabajadores son los estudios secundarios, como lo fueron en 2009 (con 1.132.073, representando el 67,43% de los trabajadores cedidos) siendo 528.003 en 2006 (67,4%). En 2006, en segundo lugar están los estudios post-secundarios, 114.909 (15,28%), después los analfabetos (67.065, 8,9%) y por último la gente con estudios primarios (42.208, 5,6%). Sin embargo, en 2009 en segundo lugar, encontramos a las personas analfabetas, representando el 14% (234.926). Después encontraríamos la gente que ha realizado los estudios post-secundarios, siendo el 12% (206.365) y, por último, los primarios, con un 8% (105.304). El número de analfabetos ha ido aumentando de forma considerable en estos años de referencia. La diferenciación por sexos durante estos 9 años demuestra que hay más hombres sin estudios que mujeres siendo contratados por ETT. Y que más mujeres contratadas por ETT tienen estudios post-secundarios. Del total de analfabetos, 71% eran hombres en 2009 y 61,4% en 2006 frente a 29% analfabetas en 2009, 38,6% y en 2006. Con estudios post-secundarios un 46,75% de hombres en 2009, 43,85% en 2006 y 53,25 % en 2009, 56,15% en 2006.

Contratos registrados en el SPE por ETT, por sexo, por ocupación

	TOTAL			VARONES			MUJERES		
	2000	2006	2009	2000	2006	2009	2000	2006	2009
	TOTAL	1.762.780	2.605.380	1.678.668	1.036.232	1.469.152	942.229	726.548	1.136.228
Direc. Empresas y Adm. Públicas	540	53.599	1.838	218	30.132	1.135	322	23.467	703
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10.340	18.335	12.158	4.907	8.432	6.000	5.433	9.903	6.158
Técnicos profesionales y de apoyo	33.595	77.159	103.603	18.985	34.680	44.605	14.610	42.479	58.998
Empleados advos.	211.780	270.856	134.805	59.767	88.483	52.454	152.013	182.373	82.351
Servicios, restauración, personales, vendedores comercio	259.416	357.465	294.578	122.457	154.897	140.980	136.959	202.568	153.598
Trabajadores cualificados agricultura y pesca	7.845	18.311	8.359	3.611	7.636	4.021	4.234	10.675	4.338
Artesanos y trabaj. cualif. Industria manuf, construcción y minería	60.265	85.591	32.366	42.551	53.100	17.038	17.714	32.491	15.328
Operadores instalaciones maquinaria y montadores	78.713	270.151	137.552	66.918	204.435	101.989	11.795	65.716	35.563

Trabajadores no cualificados	1.100.286	1.453.913	953.409	716.818	887.357	574.007	383.468	566.556	379.402
Trabaj. domésticos y personal limpieza edificios	124.523	217.333	138.822	27.998	31.386	22.204	96.525	185.947	116.618
Peones agricultura y pesca	17.247	74.808	207.106	11.864	54.963	163.327	5.383	19.845	43.779
Peones de la construcción	11.866	139.636	3.089	8.390	107.512	2.975	3.476	32.124	114
Peones de la minería e ind. manufacturera	43.022	24.325	367.087	36.815	12.201	205.267	6.207	2.124	161.820
Peones transporte y descargadores	625.931	613.593	156.355	406.774	362.625	128.735	219.157	250.968	27.620
Otros trabajadores	277.697	394.218	80.950	224.977	318.670	51.499	52.720	75.548	29.451

Tabla 7. Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2006-2009. Elaboración propia

El 62,4 % de los trabajadores de ETT son no cualificados en 2000 y 55,8 % en 2006. Hubo una disminución en estos años de referencia y un leve repunte hasta 2009 (56,7%). En 2009 el sector que más trabajadores ha requerido dentro de los no cualificados han sido los peones de la minería e industrias manufactureras y en segundo el sector de la agricultura y pesca. En 2000 y 2006 el sector prioritario eran los peones del transporte y descargadores.

En los tres años de referencia, el siguiente grupo después de los trabajadores no cualificados es el de los trabajadores de servicios de restauración, personales y vendedores de comercio, siendo el 17,5% en 2009, 13,7% en 2006 y 14,7% en 2000. También se mantienen los empleados de tipo administrativo, los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores y los técnicos profesionales de apoyo.

El porcentaje de hombres como trabajadores no cualificados es superior al de las mujeres en este período de tiempo (60,39% en 2006 y 69% en 2000 los hombres y 49,8% en 2006 y 52,7% en 2000). Siempre ha habido una menor cualificación entre los hombres.

Los sectores donde prioritariamente trabajan los varones han sido, desde 2000 a 2006 el de peones de la minería e industrias manufactureras (39% en 2000; 24,7% en 2006 y 21,7% en 2009), peones del transporte y descargadores (21,7% en 2000 y 21,6% en 2006) y trabajadores de servicios de restauración, personales y vendedores de comercio (11,8% en 2000; 10,5% en 2006 y 14,9% en 2009). Sin embargo, en 2009 un 17,3% fueron peones de la agricultura y pesca, desplazando el transporte y las descargas.

Los sectores donde prioritariamente han trabajado las mujeres han sido durante este período de tiempo, en primer lugar, como empleadas domésticas y personal de limpieza (25% de las mujeres en 2000; 32,8% en 2006 y 30,7% en 2009); en segundo lugar, trabajos de servicios de restauración y comercio en 2006 (17,8%) y 2009 (20,85%), sin embargo en 2000 el segundo lugar estaba ocupado por los empleos administrativos, con lo que se produjo un desplazamiento hacia estos servicios a lo largo del tiempo, disminuyendo el peso de trabajos administrativos hacia el cuarto lugar en 2006 (16%) y en 2009 (11,2%).

6.5. Conclusiones

En este último apartado sintetizo la situación más reciente (2009) de las ETT, a través de la interpretación de los datos cuantitativos. En cuanto al número de ETT en 2009 habían 333 en el Estado Español, de las cuales 82 están en el País Valenciano. De estas 82, 64 se ubican en Valencia, 30 en Alicante y 25 en Castellón.

Por lo que respecta al número de contratos de puesta a disposición se celebraron 1.691.013 en 2009, de los cuales el 62% se realizó en el sector servicios, el 25% en el sector industria y el 12,2% en el sector agrario. En cuanto a las modalidades contractuales, la prioritaria es la eventual, seguida por la de obra o servicio y, por último la de interinidad, en el Estado Español. En el País Valenciano, es la modalidad de obra o servicio la más utilizada. Respecto a la duración de los contratos en 2009, el 52% inferior al mes, de estos, el 70% de menos de una semana. El 43% de los contratos es de duración indeterminada, no conociendo el trabajador cuando va a finalizar su relación contractual.

En cuanto a las ramas de actividad, la que más recurre a la contratación de trabajadores de puesta a disposición es la hostelería, seguida de industria y alimentación y en tercer lugar la agricultura, caza y ganadería.

Respecto a los trabajadores, 1.678.668 de personas fueron contratadas por ETT en 2009, El número de mujeres es inferior que el de hombres y el tramo de edad con mayor número de trabajadores es el de 25 a 29 años (22%). En cuanto a los estudios, los más habituales entre los trabajadores son los secundarios (67,43%). En segundo, lugar están las personas analfabetas (14%) y en tercero los que tienen estudios post-secundarios (12%). Por último, en cuanto a la cualificación de los trabajadores, el 56,7% son cualificados. El sector que más trabajadores ha requerido dentro de los no cualificados han sido los peones de la minería e industrias manufactureras y en segundo el sector de la agricultura y pesca. El porcentaje de hombres como trabajadores no cualificados es superior al de las mujeres.

7. PROCESO DE REGULACIÓN

En este capítulo abordo el proceso de construcción de normas y el proceso de aplicación de las mismas. En cuanto a la construcción de normas, señalar que el proceso puede derivar de distintas fuentes. Es el caso de las ETT, ya que las normas que rigen su funcionamiento y las relaciones laborales de trabajadores de estructura y cedidos provienen de la legislación y la negociación convencional. En cuanto al segundo, señalar que dependiendo de su ámbito y los actores que se encuentren en este, habrá una distinta aplicación de las normas, a través de los acuerdos de empresa, la negociación individual, etc.

Los temas a tratar son, primero los actores sociales que construyen y aplican esas normas, es decir la patronal y los sindicatos. Segundo, el proceso de construcción de normas, abordando la legislación y la negociación convencional a nivel estatal. Y, tercero, el proceso de aplicación, tratando los procesos electorales, la presencia real de los trabajadores en estos procesos, la afiliación y participación sindical, la aplicación de los convenios y la resolución de los posibles incidentes que se produzcan en la ETT.

7.1. Los actores sociales

Las partes negociadoras de un convenio colectivo vienen determinadas por el propio Estatuto de los Trabajadores y dependen del ámbito de aplicación que vaya a tener el propio convenio, en este caso estudiamos el estatal. En la propia legislación de las ETT (art. 13 Ley 14/1994) se prevé que de no existir órgano de representación de los trabajadores, corresponderá la legitimación para negociar a los sindicatos más representativos, que habrán de formar parte de la comisión negociadora.

7.1.1. Sindicatos más representativos

Desde 1995 con la firma del I Convenio Colectivo Estatal de ETT, los sindicatos Comisiones Obreras y UGT han sido, los que a través de sus federaciones COMFIA y FeS, los encargados de defender y representar los intereses de los trabajadores de estructura de las ETT, así como los legitimados para la negociación colectiva, al ser los más representativos a nivel estatal. Esto quiere decir que obtienen más de un 10% de los

representantes unitarios o los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa.

Los sindicatos mantuvieron una postura de oposición sobre la legalización de las ETT por considerar que faltaba mucha regulación, se dejaba al trabajador cedido en situación de indefensión y existían irregularidades en la cuestión salarial. Sin embargo, tras la ley 29/1999, que genera la obligatoriedad de la equiparación salarial y las relaciones laborales y las condiciones laborales de los trabajadores cedidos serán aquellas de los convenios de aplicación del sector donde están, mantienen una actitud más reformista, y consideran esto un gran logro. Por otro lado, sindicatos y trabajadores de estructura de ETT apuntan a las diferencias entre las grandes y pequeñas ETT, haciendo alusión a que no ofrecen las mismas garantías en cuanto a responsabilidad como calidad.

7.1.2. Las asociaciones empresariales de trabajo temporal

Desde que se aprobó la Ley 14/1994 las ETT se han ido asociando en “un entorno federativo de primer grado”, creándose varias agrupaciones. Durante este período en lugar de aglutinarse, se ha producido una “inflación asociativa” con pluralidad de entidades que no sólo defienden sus intereses sino que compiten entre ellas (Pérez, 2002: 170)

A nivel estatal, encontramos tres asociaciones empresariales que son las que negocian de manera convencional la regulación de los trabajadores de estructura, son las que cuentan con el 10% de los empresarios en el ámbito geográfico y funcional del convenio y emplean al 10% de los trabajadores afectados por aquel:

- a) Asociación Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT): De ella forman parte Adecco, Randstad, Unique y Eulen Flexiplan. Estas cuatro empresas suponen el 50% de las contrataciones y el 60% de la facturación, según informan desde la misma.
- b) Asociación Empresas Trabajo Temporal (AETT): Pretende ser la organización patronal de referencia en la defensa y fomento de las ETT. Forman parte de ella hasta 60 ETT de diferentes tamaños y ámbitos de actuación.

c) Federación Española de Empresas Trabajo Temporal (FEDET): Su declaración de intenciones es la de presentar “una realidad ética y de servicio en el sector de la gestión de la temporalidad”, señalando la “labor social” de la ETT.

7.2. Producción de normas

7.2.1. Legislación

Como he señalado anteriormente, la Ley 14/1994 regula una serie de cuestiones que procedo a enumerar:

- El funcionamiento y los requisitos que han de cumplir las ETT.
- El contrato de puesta a disposición. Es decir, el contrato de los trabajadores cedidos con la empresa usuaria.
- Las relaciones laborales de los trabajadores cedidos con la empresa usuaria. Esto se refiere a: 1) el poder de dirección y control de actividad por parte de la usuaria; 2) el deber de información y protección de riesgos de la usuaria sobre el trabajador cedido; y 3) los derechos de los trabajadores cedidos. Éstos son: el derecho a ser representados por los trabajadores de la empresa usuaria en relación a sus condiciones de trabajo, a ser informados de las vacantes en la misma y, a través de la negociación colectiva, facilitar el acceso de los trabajadores cedidos a la formación.
- Las relaciones laborales de los trabajadores cedidos con la ETT, donde se especifican: 1) la forma y duración del contrato; 2) los derechos de los trabajadores: condiciones esenciales de trabajo y empleo (remuneración, duración de jornada, horas extra, descansos, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos), que serán las mismas que la empresa usuaria; 3) la indemnización por fin de contrato; y 4) las partes o personas legitimadas para la negociación colectiva, en ausencia de representación legal de trabajadores.

En cuanto a éste último punto, en la legislación no encontramos referencia a qué tipo de trabajador se refiere cuando se negocia con la ETT. Sin embargo, la práctica nos demuestra que aquí se hace solo referencia a los trabajadores de estructura dado que no regulan las condiciones del trabajador cedido.

La legislación estatal señala las fórmulas de negociación colectiva para los trabajadores cedidos y los de estructura, dejando al ámbito convencional las relaciones laborales de los trabajadores de estructura y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos.

Por último, señalar que no participaron en el proceso de elaboración los sindicatos en la legalización y en la posterior Reforma del 99 los sindicatos consiguieron formalizar la equiparación salarial de trabajadores de plantilla y cedidos, sin que esta igualdad sea real a día de hoy. Los diferentes gobiernos han llevado a cabo esta legislación guiándose a instancia de las presiones empresariales para flexibilizar el mercado laboral.

7.2.2. Negociación convencional

La Ley 14/1994 habilita mecanismos para la negociación de un Convenio Colectivo que regule la relación laboral entre trabajadores de estructura y la propia ETT. Desde 1995 se ha producido un proceso de normalización en el sector con el I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal. Los siguientes se produjeron en: 1997, 2003, 2004, hasta el vigente en la actualidad, el V Convenio Colectivo Estatal firmado en 2007, que fue denunciado por UGT en abril de este mismo año (2011). No obstante este último proceso ha sufrido graves retrasos como más adelante explico. A continuación expongo el proceso de negociación del Convenio vigente.

El V Convenio Colectivo Estatal de ETT

Transcurrido más de un año el vencimiento del IV Convenio Colectivo Estatal de ETT, se reúnen los agentes sociales el 12 de febrero en Madrid para constituir la Mesa Negociadora del V Convenio Colectivo Estatal de ETT. Asistieron a la reunión 3 representantes de CC.OO., 3 representantes de la UGT, 3 representantes de AETT, 1 representante de AGETT y 2 de FEDETT. En esta primera reunión se nombra por unanimidad a un Presidente y un Secretario de la Comisión, cayendo la primera responsabilidad en Manel Fernández, miembro de la UGT y la segunda en Manuel Indiano, representante de la AGETT. En segundo lugar, las organizaciones sindicales entregan a las patronales de una Plataforma Sindical Conjunta, donde recogen las demandas que ambos sindicatos reclaman. Desde los sindicatos nos afirman que las reivindicaciones son muy similares a las que expusieron para el IV Convenio.

La Plataforma conjunta CCOO-UGT presentan por escrito las siguientes demandas:

- Política salarial: Mejora de las cuantías de los trabajadores de todos los niveles profesionales. Mantenimiento y mejora de la capacidad adquisitiva de los trabajadores.
- Empleo: Incremento plantilla indefinida. La contratación en prácticas no conllevará disminución salarial sobre el convenio vigente.
- Jornada: Reducción del máximo anual. Vacaciones 23 días laborables. Aplicación negociada de los 4 días de puesta a disposición. Aplicación negociada del exceso de jornada anual.
- Conciliación, Ley Igualdad: Incluir la normativa vigente.
- Beneficios sociales: I.T. 100% para el personal de estructura. Mejora cuantías seguro colectivo. Establecimiento becas o ayudas escolares. Mejora cuantías bono guardería.
- Condiciones de trabajo: Mejora compensaciones por dieta y kilometraje. Regular el traslado del personal de estructura. Compensación horas extra. Modificación en régimen disciplinario por embriaguez.
- Clasificación profesional: Adecuación actual clasificación. Lograr diseño carrera profesional que permita estabilidad profesional y económica de la plantilla.
- Delegados territoriales: Abordar la actualización de los recursos económicos para desarrollar su actividad.

Grosso modo se puede afirmar que los sindicatos, a través de esta propuesta, abogan por una negociación que permita el aumento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores de estructura y promueva la estabilidad personal y desarrollo profesional de los mismos. Los empresarios han de responder en la siguiente reunión a las propuestas que efectúa la Plataforma sindical.

Una vez presentadas estas propuestas las partes acuerdan constituir Comisiones de Trabajo que agilicen de manera eficiente la negociación del convenio, con un máximo de 6 representantes por cada parte, además de poder acudir un máximo de 3 asesores por cada una de éstas. Estas comisiones no tienen la potestad de crear acuerdos vinculantes, siempre se negociaran previamente en la Mesa. Las partes son presentadas y se hace una exposición de las personas que van a acudir a negociar el Convenio.

Una vez constituidas dos Comisiones de Trabajo, en las que se dividirían las materias del Convenio para ir llegando a acuerdos, estos acuerdos debían volver a la Mesa de Negociación para su aprobación plenaria.

Las patronales por su parte, respondieron con una dura “contraoferta”, manteniendo una política de contención salarial y sin intención de mejorar o cambiar las condiciones de empleo y trabajo que se establecían en el IV Convenio Colectivo, como la cuestión de la jornada laboral, el sistema de clasificación profesional, el mantenimiento del compromiso del 65% de empleo indefinido, etc.

Ante esta contestación que no ofrecía margen de cambio ni desarrollo del convenio en su momento vigente, CC.OO. denuncia que no haciendo frente a los problemas del sector y mejorando sus condiciones perduraría uno de los elementos más característicos del sector: la rotación del personal en plantilla, por las escasas posibilidades de desarrollo profesional y bajos salarios. UGT se suma a la protesta a través de la Plataforma Sindical.

Tras observar los sindicatos que la patronal no daba su brazo a torcer en cuestiones que ellos consideraban prioritarias propusieron que la menor vigencia posible del convenio para que de esa manera en breve existiera la ocasión de volver a negociarlo. No obstante, esto no ha sido así, siendo el Convenio Colectivo de ETT con mayor duración en su vigencia firmándose del 2007 al 2010. En Noviembre de 2011 aún no se ha iniciado el proceso de negociación del siguiente convenio

- Política salarial: Se produce el incremento del 10% del salario sólo en algunas categorías profesionales. Los incrementos se realizan en 2009 sobre las tablas del IPC real+0,50% y en 2010 sobre el IPC+0,75%.
- Empleo: Sobre el porcentaje de plantilla indefinida, la patronal no mueve un ápice su primera propuesta. Se mantiene el 65% del convenio anterior.
- Jornada: Se mantienen en 2007 las 1758 horas del convenio anterior, en 2008 se reducen hasta 1756, en 2009 1754 y 2010, 1752. Se reducen anualmente dos horas de la jornada, siendo la propuesta de los sindicatos de reducir hasta 8 horas por año.
- En cuanto al tema de la conciliación no hubo problema, ya que al ser una Ley estatal el ordenamiento convencional ha de adecuarse a ésta.

- Se consigue el 100% del salario real en caso de Incapacidad Temporal para el personal de estructura. Se produce una mejora en las cuantías del bono guardería únicamente para los trabajadores de menos de un año de antigüedad y una jornada superior al 80%. Se mantiene para el resto.
- Condiciones de trabajo: Se mantienen con respecto al IV Convenio.
- Clasificación profesional: Se mantiene exactamente igual que en el anterior convenio.
- Delegados territoriales: Será la Comisión Paritaria la que discutirá sus recursos económicos.

Los sindicatos consiguen su objetivo de aumento de salario, pero sólo en algunas categorías; una mejora de bono, pero únicamente para algunos trabajadores; el 100% del salario real en caso de IT y una leve reducción de la jornada laboral. La patronal desde un primer momento se negó rotundamente a un cambio en la clasificación profesional que promueve que la mayoría de los trabajadores en plantilla estén en niveles inferiores y eso lleve a menores salarios. Los sindicatos siguen manteniendo sus reivindicaciones en materia de estabilidad económica y profesional del trabajador de estructura.

El VI Convenio Colectivo Estatal de ETT

El VI Convenio Colectivo Estatal de ETT, iniciado en abril a partir de la denuncia de la Fes-UGT tras la finalización de su período de vigencia.

Los representantes de la patronal son FEDETT, AGETT y AETT, quienes forman las asociaciones mayoritarias de ETT desde 2000. Desde el I Convenio Colectivo de ámbito estatal los sindicatos legitimados para negociar son CC.OO., desde la federación de servicios o COMFIA y la FES (federación de servicios) de la UGT. En la primera reunión en abril de 2011, se acuerda designar como presidente a un miembro de la representación sindical y como secretario a un miembro de la patronal.

No han existido problemas de reconocimiento entre las partes. En la reunión de 14 de julio las partes integrantes de la Mesa Negociadora del VI Convenio de Empresas de Trabajo Temporal, decidieron acudir al arbitraje para solucionar las diferencias existentes entre las patronales AGETT, AETT Y FEDETT, relativas a la representatividad que ostentan en la Mesa, retrasando la negociación del convenio, en

curso al finalizar este trabajo de investigación. No es la primera vez que entre las patronales se evidencian problemas de representatividad, siendo un hecho habitual en la negociación la ruptura de la mesa por discusiones entre las asociaciones patronales, sobretodo entre FEDETT (que representa pequeñas ETT) y AGETT (que representan las grandes ETT), ocurriendo la primera vez durante la negociación del III Convenio Colectivo. Las divergencias entre ellas son de carácter estratégico sobre todo: AGETT acusa a las pequeñas de no ser capaces de dar el mismo nivel de calidad que ellas, y las culpa de la mala imagen del sector. Las más pequeñas acusan a las grandes de querer copar una importante cuota de mercado, y de transigir con las “grandes concesiones a los sindicatos” para ir eliminando a la competencia que no puede asumir esos costes. En Julio de este mismo año, las partes se comprometieron a aceptar el resultado del arbitraje para que no haya más retrasos en la negociación por esta causa, habiéndose tratado en la reunión de la mesa negociadora diferentes fórmulas de representatividad que sirvan de orientación al árbitro que se designe.

Las estrategias de las partes son las siguientes:

- CC.OO.: la estabilidad en el empleo, la clasificación profesional, la política salarial (que equipare los niveles retributivos a los de otros sectores en los que existen similares exigencias académicas y profesionales) y la jornada de trabajo.
- UGT: la flexibilidad horaria, reducción de la jornada máxima anual y mejora de derechos y beneficios sociales. En cuanto al salario, se considera imprescindible establecer unos incrementos salariales acordes con la situación de crisis económica, garantizando a través de la cláusula de revisión salarial un incremento de poder adquisitivo de los trabajadores.
- AGETT-FEDETT-AETT: Gozan de una posición fuerte tras la eliminación de algunas restricciones para operar en sectores que tenía prohibidos. Sin embargo, las discusiones entre las mismas pueden debilitar su situación.

En cuanto al proceso de negociación en si misma, señalar que a través de los recientes cambios en la legislación, las ETT han sido autorizadas para operar en actividades que hasta ahora tenían prohibidas, lo que les ofrece una mejor situación comercial. Los sindicatos apuestan por consolidar las condiciones económicas y sociales de los

trabajadores de estructura. Se prevé como consecuencia de este cambio en la legislación, un incremento del sector, y sus beneficios, que los sindicatos quieren que redunden directamente en los trabajadores de estas empresas.

En mayo se vuelven a reunir representantes sindicales y patronales sin lograr constituir legalmente la Mesa de Negociación del VI Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal, por las desavenencias existentes entre las patronales para plasmar en el acta de constitución de la Mesa de Negociación de su porcentaje de representatividad legal para negociar.

La apuesta común de la patronal es el reproche hacia los sindicatos sobre su labor de “divulgación social” de las ETT. Es decir, dada la importancia que van a cobrar las ETT en nuestro mercado laboral, las patronales desean que los sindicatos (que han tenido épocas de grave confrontación frente a las ETT) adopten una actitud más colaborativa, mejorando la imagen pública y favoreciendo el acceso de los trabajadores al sector. Los sindicatos, por el contrario, consideran que para una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal es importante y necesario que este sector experimente una evolución en nuestro país. Pero que la labor comercial y de promoción del Trabajo Temporal excede del alcance de las federaciones que, exclusivamente negocian y defienden los derechos laborales de los trabajadores.

Por ello, será un elemento importante en la negociación este factor, el del acceso de las Empresas de Trabajo Temporal a la sociedad para alcanzar algunas de las reivindicaciones sindicales, principalmente la cuestión salarial. Algunas de las cuestiones que UGT plantea ya sobre la mesa y que son del agrado de las patronales es la flexibilización de parte de la jornada laboral de los trabajadores de estructura.

En Junio de este año se vuelven a reunir sindicatos y patronales, fracasando de nuevo en la constitución legal de la Mesa Negociadora por los problemas de representatividad de las patronales, provocando un retraso de más de 6 meses en la negociación del Convenio y generando inquietud entre las asociaciones patronales al no conocer el porcentaje de representatividad de la otra parte. La reunión versa sobre diferentes iniciativas para solventar este problema y la propuesta por parte de las sindicales de

solicitar mediación de un agente externo al conflicto. Las patronales se niegan asegurando que en la siguiente reunión tendrían resuelto el conflicto.

En Julio se produce la última reunión sin poder constituir tampoco la Mesa de Negociación por no resolverse los problemas de representatividad de patronales, acordando llevar sus discrepancias a un Arbitraje de Derecho ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. La siguiente reunión se convocó para la segunda o tercera semana de Septiembre, hasta la resolución del Arbitraje. En el momento de finalización de este trabajo no se sabe el resultado de la misma.

Tras las primeras conversaciones mantenidas entre patronal y sindicatos los puntos prioritarios sobre los que van a trabajar son los siguientes:

- Duración del convenio: 2 años.
- Tablas Salariales: En qué medida se van a producir las subidas salariales. El sistema de retribución variable. El incremento en el plus nocturnidad y horas extra.
- Tiempo de trabajo: Reducción de la jornada máxima anual. Se debe negociar el número de horas. La flexibilidad horaria. Vacaciones.
- Contratación: Regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo. Fomento transformación de contratos temporales a indefinidos.
- Clasificación Profesional: Adaptaciones necesarias para la adecuación de las categorías profesionales existentes a la realidad actual a través de una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.
- Formación: Enmarcar la formación para el empleo dentro del horario laboral.
- Faltas y Sanciones: Incluir como falta muy grave el acoso moral y sexual por razón de sexo.
- Permisos, Conciliación e Igualdad: Enfermedad grave, accidente, hospitalización, fallecimiento de familiar hasta 2º grado; aumento de días laborables. Negociación días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos y en caso de nacimiento de hijos. Reducción de jornada por cuidado de hijo.
- Salud Laboral: Inclusión legislación específica correspondiente a: Tareas con Pantallas de Visualización; Evaluación de Riesgos: consideración de los factores psicosociales, de organización y los ergonómicos; Acoso Moral: establecimiento de un protocolo de actuación.

- Beneficios Sociales: Complemento IT. Actualización del Seguro colectivo. Incremento del Bono Guardería. Ayuda Comida.

- Derechos Sindicales: Dotación de recursos sindicales para la correcta administración, información y gobierno del Convenio Colectivo a través de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Acumulación de crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores y delegados LOLS, mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados. Establecimiento de criterios de igualdad y no discriminación en cuanto a promoción profesional de los representantes de los trabajadores. Comunicación: tablón virtual, criterios para el uso del correo electrónico por parte de la representación legal de los trabajadores.

7.3. Aplicación de normas

En el siguiente apartado trato la aplicación de normas de ETT elaboradas por las instituciones y agentes sociales. Es importante señalar que las condiciones de los trabajadores de ETT dependen no únicamente del proceso de producción normativo sino también de cómo los diferentes actores las apliquen y desarrollen, pudiendo existir por tanto diferentes condiciones y situaciones en las ETT, a pesar de que su marco normativo sea exactamente el mismo. Por ello, el proceso de regulación no sólo consiste en el proceso de producción de normas, sino también en la aplicación de éstas.

7.3.1. Representantes: el proceso electoral y la representación real

Primero, paso a explicar el procedimiento legal para la elección de representantes de los trabajadores de estructura, tanto los sindicales como de personal: los delegados sindicales son elegidos por y entre los trabajadores afiliados al sindicato correspondiente en la empresa o centro de trabajo (art. 10.1 Ley Orgánica Libertad Sindical). Pueden ser, o no, a la vez representantes unitarios. Éstos representan la totalidad de los trabajadores de la empresa, elegida por éstos y de entre los mismos a través de elecciones a representantes de personal. La forma de la representación unitaria depende del tamaño de la empresa, siendo delegados de personal en empresas de menos de 50 trabajadores y comités de empresa si son más de 50.

Segundo, en cuanto a la representación real de los trabajadores de estructura, a través de las entrevistas a informantes cualificados pude conocer que en Randstad, sí la hay (el propio Fran, que a la vez es director de oficina). Por otro lado, en cuanto a la otra ETT (la multinacional francesa) los trabajadores de estructura ni siquiera conocían la existencia de órganos de empresa a este respecto, no conociendo, ni siquiera los más veteranos, ningún representante de trabajadores y/o sindical en la empresa ni habiendo participado en ningún proceso electoral. Por ello, en esta última ETT la representación de los trabajadores, es seguramente inexistente.

Por otro lado, en cuanto a la elección de los representantes de los trabajadores cedidos, señalar que su participación electoral en la ETT, a pesar de estar reconocida legalmente, no es realizable en la práctica ya que como indican los sindicatos, jurídicamente es muy complicado. No se hace por “lógica” por un lado, y por otro, porque para ser elegido como delegado sindical hay un tiempo mínimo de permanencia de 3 meses, que no suelen cumplir los trabajadores cedidos en una misma empresa. Por ello, como hemos dicho anteriormente, se recurre a los mecanismos de la empresa usuaria para poder participar electoralmente, sin embargo esto no se produce provocando una especie de “limbo” para los trabajadores cedidos. Por lo que, es inexistente la presencia real de trabajadores cedidos en cualquier proceso de negociación.

Los sindicatos relacionan la escasa representación de trabajadores, de estructura y sobretodo cedidos, a la baja afiliación sindical de éstos, ya que consideran que si se creara un modelo donde la gente “realmente se implicase en procesos sindicales y en la defensa de sus derechos, tendríamos más capacidad”. Y con ello, los sindicatos no sólo se refieren a una mejora en la situación de negociación, sino a la capacidad de influir jurídica y legalmente en los temas que afectan a nivel nacional y que por tanto “el gobierno a través de su consejo de ministros y la traslación al parlamento, por tanto, para tramitar una ley, por tanto una reforma legislativa”.

En cuanto a los trabajadores cedidos incidir, no sólo en su baja afiliación, sino también en la dificultad de los sindicatos de controlarla por la rotación y variedad de sectores en los que puede estar un trabajador en un breve período de tiempo. La difícil coyuntura de control sindical se agrava ante esta situación, ante las dificultades de trasladar el mensaje de afiliación y participación.

7.3.2. La aplicación convencional

Antes de comenzar con el siguiente apartado, he de reconocer la falta de información que he conseguido recopilar al respecto, siendo una cuestión que merece la pena examinar en futuras investigaciones con más detenimiento, teniendo los medios adecuados para ello y un mayor margen temporal. El análisis de este apartado deriva de la información obtenida a partir de las entrevistas a los informantes cualificados, a los trabajadores cedidos y a la observación participante y en él voy a tratar los posibles incumplimientos de los convenios colectivos (tanto el que afecta a los trabajadores de estructura como los que afectan a los trabajadores cedidos) y el posible desarrollo de los mismos.

Incumplimientos de los convenios colectivos

Primero, en cuanto a los trabajadores de estructura, los principales problemas derivados de los incumplimientos del convenio colectivo se producen en las jornadas de trabajo, y más concretamente los tiempos de descanso y las horas extras. Para estos trabajadores son habituales las horas extra para los trabajadores de estructura, teniendo la posibilidad de, o bien retribuir esas horas (que suponen un incremento del 10% sobre la hora ordinaria) o la compensación por horas de descanso. Es habitual que la ETT imponga directamente la segunda opción. Pero he de añadir que esto ni siquiera se produce en una gran parte de los casos. En primer lugar, porque es frecuente salir del trabajo unos minutos (10-20) más tarde del trabajo, siendo algo que los trabajadores tienen asumido como una rutina, por lo que no son tenidos en cuenta. Es decir, a menos que excedan media hora su jornada de trabajo, el exceso de tiempo se “regala” a la empresa. En segundo, porque por solidaridad con el resto de compañeros, pocos son quienes se cogen estas horas de descanso, ya que esto supone una acumulación de tareas para el resto, con el temor de que se produzca un pedido importante durante su ausencia.

La reacción ante esto por parte de los trabajadores de estructura es de resignación y, en escasas ocasiones es algo que se comunique al delegado sindical o unitario que corresponda (que en ocasiones no llegan ni a conocer), con lo que, a pesar de que es una práctica conocida poco o nada se hace al respecto.

En cuanto a los trabajadores cedidos existen varios y graves problemas que, por un lado, derivan de los continuos incumplimientos de los convenios colectivos de la empresa usuaria donde trabajan. Por otro, del total desconocimiento de estos incumplimientos, derivados del desconocimiento del trabajador cedido de sus condiciones de trabajo.

Los incumplimientos más habituales se producen en: 1) la cuestión salarial (tanto en la retribución como en las indemnizaciones por final de contrato); 2) los períodos de descanso entre jornada y jornada (que sobretodo en los trabajos a turnos en ocasiones no se respetan); 3) la categoría a través de la cual son contratados (asignándoles categorías inferiores a las que realmente les corresponden); y 4) la formación, (no asegurándose la ETT de que el trabajador está adecuadamente preparado para el puesto en el que va a trabajar).

Tras el análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores cedidos puedo extraer que el desconocimiento de estos incumplimientos proviene básicamente del desconocimiento de los trabajadores sobre el convenio que se les aplica. Esto se produce principalmente por dos cuestiones:

- 1) La confianza depositada en la ETT sobre sus condiciones laborales, no les lleva a estudiar sus condiciones contractuales y menos, el convenio colectivo que se les va a aplicar, a menos que vean algo “muy raro”.
- 2) La consideración de que no es necesario leer el convenio por la brevedad de su relación laboral con una misma empresa usuaria.

La reacción de los trabajadores cedidos respecto a los incumplimientos sobre los convenios colectivos de las empresas usuarias es la no reacción, ante la ignorancia de los mismos. El difícil acceso de los sindicatos a este tipo de trabajadores dificulta la denuncia de irregularidades. Sin embargo, durante la elaboración de este trabajo (concretamente en Octubre), se produjo una noticia relacionada con los asuntos que en este apartado trato. El sindicato CC.OO. denunció ante la Inspección de Trabajo la explotación de “collidors” extranjeros en la campaña citrícola de la comarca valenciana de la Ribera. Los trabajadores cedidos estaban cobrando entre un 33% y un 50% menos de lo marcado en el convenio colectivo. La asociación patronal FEDETT no tardó en expresar, a través de un comunicado de prensa, su descontento ante estas situaciones.

El desarrollo de los convenios colectivos

Los Convenios Colectivos de ámbito autonómico desarrollan y mejoran de las normas de los trabajadores de estructura establecidas en el Convenio Colectivo Estatal. En el País Valenciano no hay Convenio Colectivo propio en este sector. Sin embargo, algunas ETT a través de acuerdos de empresa también mejoran o desarrollan algunas de las condiciones de los trabajadores de estructura, como es el caso de Randstad. A continuación, paso a exponer el proceso de negociación de este acuerdo, firmado a principios de este mismo año (2011) y siendo el primero que se efectúa en esta empresa.

Explicar antes que nada que Randstad hace unos tres años sufrió un proceso de absorción de otras ETT (Laborman y Select), lo que llevó al despido de muchos de los trabajadores de las distintas ETT, por un lado, y la convivencia de trabajadores con distintos salarios, al tener diferentes convenios de aplicación (los trabajadores de Randstad se rigen por el Convenio Colectivo Estatal de ETT).

El primer paso fue recoger información sobre las demandas de los trabajadores de estructura a través de los delegados sindicales. Esta información es llevada a la sección sindical donde es trabajada para presentarla ante la Dirección de RR.HH., que fueron los representantes de Randstad en esta negociación.

Como he comentado anteriormente, hay una grave dispersión salarial entre trabajadores de la misma categoría profesional en Randstad, y esto obviamente es el elemento más conflictivo y fue el tema central de la negociación. A través del acuerdo se ha conseguido un paso para la armonización salarial pero Randstad mantiene una posición a este respecto a largo plazo, con lo que todavía no se ha conseguido la equiparación. Desde el punto de vista sindical se mantiene que se hará poco a poco, pero que aún así, se está por encima de convenio.

No obstante los sindicatos señalan la dificultad de generar propuestas que fueran del agrado de los trabajadores sin que supusiera un gran coste para la empresa, ya que Randstad no era favorable a desembolsar dinero para este Acuerdo. De esta manera, se ha tratado la cuestión de la movilidad geográfica, reduciéndola y pagándola mejor. Por otro lado, se ha estandarizado el proceso de interlocución sindical. Y lo que es

considerado un gran logro por los sindicatos y por los trabajadores es la flexibilización de la jornada para mejorar la conciliación de la vida familiar, ya que Randstad se trata de una empresa eminentemente femenina.

7.3.3. Incidentes en el día a día de la ETT y su resolución

La diversidad de actores que participan en la vida de la ETT conlleva que se produzcan diferentes tipos de incidentes, con diferentes implicados y distintas resoluciones. Los trabajadores de estructura pueden tener problemas con la propia ETT. Y los trabajadores cedidos además de con las ETT, también con las empresas usuarias.

En cuanto a los incidentes entre los **trabajadores de estructura** con la propia ETT, suelen producirse por cuestiones relativas a sus condiciones de empleo y trabajo. En estos casos pueden ocurrir dos cosas: que el trabajador de estructura acuda al director de oficina o al delegado sindical (si lo conoce). En ambos casos para que actúen de intermediarios y se trasladen las quejas al departamento adecuado de la empresa para gestionarlo. Si el incidente se produce con el director de oficina, los trabajadores de estructura acuden directamente a la central y suelen ser consecuencia de la relación diaria de trabajo entre ambos. No obstante, la central suele apoyar al director de oficina no “entrometiéndose” en el funcionamiento diario de la oficina mientras los resultados (económicos) sean buenos.

Respecto a los incidentes entre los trabajadores cedidos y la ETT que les contrata en primer lugar señalar que los problemas surgen principalmente de la brevedad en la incorporación, los cambios de turnos, el tipo de empresas usuarias donde les mandan, la falta de claridad en la información que se les transmite, etc... El trabajador cedido suele hacer constar el descontento a los trabajadores de estructura, como cara visible de la ETT, sobretodo si llevo mucho tiempo trabajando para la misma. Hay algunos trabajadores cedidos que aguantan la situación y otros que directamente dejan de solicitar empleo en esa ETT en concreto.

Por último, en cuanto a los trabajadores cedidos y la empresa usuaria, los problemas derivan de las duras exigencias (en relación sobretodo a la productividad) de sus “jefes directos” en dicha empresa o una mala relación, con él o con sus compañeros de trabajo. En lugar de acudir al representante de trabajadores de la empresa usuaria, el trabajador cedido tiene por costumbre acudir a la ETT, solicitando que actúe como intermediaria del conflicto. La solución dista mucho de arreglar el problema, más bien lo esquivo ya que, si esto se produce, la ETT lo que hace es cambiar al trabajador cedido de empresa usuaria.

7.4. Conclusiones

Por último, en este apartado quiero destacar los elementos más interesantes para la investigación:

Primero, señalar que ha sido recurrente el bloqueo de la negociación colectiva en las ETT, lo que desprotege aún más a un sector ya de por sí desprotegido. Por el contrario de lo que se puede creer, este bloqueo está siendo producido sistemáticamente por las asociaciones patronales, debido a las divergencias existentes respecto a la representatividad de las mismas. La consecuencia de esto es la vigencia de un convenio, que debía haber sido finalizado hace más de un año, a causa de no haber comenzado si quiera la negociación del próximo.

Segundo, sobre la representación de los trabajadores de estructura apuntar que no es homogénea en todo el sector, sino que depende de la ETT donde se trabaje. En cuanto a los trabajadores cedidos, no hay diferencias: la representación es nula.

Tercero el desconocimiento y falta de información sobre la inaplicación convencional en el caso de los trabajadores cedidos, debido a la situación tan precaria que éstos padecen y la falta de herramientas prácticas para visualizar esta situación.

Por último, que en la resolución de problemas, sobretodo en el caso de los incidentes producidos en el día a día de la ETT la participación de los sindicatos es muy escasa para los trabajadores de estructura y prácticamente inexistente para los trabajadores cedidos.

8. EL PROCESO LABORAL

En este apartado realizo un estudio de casos. El primero, sobre la ETT donde realicé la observación participante, una multinacional francesa con implantación en el Estado Español y delegación en Valencia. El segundo, sobre Randstad, a través de la información proporcionada por el propio director de una de sus oficinas (en Elche) y dos de sus trabajadores cedidos. A partir de aquí, analizo el empleo y las condiciones de trabajo, la política de formación, los mecanismos de acceso, promoción y evaluación y la extinción del contrato en ambas empresas.

8.1. Empresa de Trabajo Temporal multinacional francesa

La primera empresa seleccionada es una Empresa presente en España desde la legalización de las ETT, que pertenece a un grupo francés de gestión de Recursos Humanos en Europa, habiendo más de 350 “agencias” en Europa y Canadá.

Hemos de señalar que toda ETT tiene dos tipos de trabajadores. Los trabajadores de estructura y los de puesta a disposición o cedidos. Los de estructura son aquellos que prestan sus servicios en la propia ETT, trabajando en las diferentes oficinas o delegaciones de estas empresas. Éstos se encargan de la gestión de los trabajadores cedidos. Los trabajadores cedidos son aquellos que se ponen a disposición para que ejerzan su fuerza de trabajo en otra empresa distinta a la ETT, la usuaria, que requerirá de sus servicios para un período determinado de tiempo.

Para los trabajadores de estructura es de aplicación el V Convenio Colectivo Estatal de ETT, lo que supone la existencia de un marco general de regulación de las condiciones laborales, no existiendo convenio colectivo de empresa ni acuerdo que mejore o desarrolle las condiciones aquí establecidas. Para los trabajadores cedidos serán de aplicación los diferentes convenios de aplicación de las empresas usuarias donde trabajen, habiendo de esta manera convenios sectoriales, estatales, autonómicos o provinciales, con lo que hay una gran disparidad de condiciones de empleo y trabajo entre los trabajadores cedidos contratados por una misma ETT. En ambos casos existe una grave debilidad sindical, en el primero por la falta de estructuras sindicales de la

empresa en cuestión y en el segundo, por la rotación permanente de los trabajadores y la falta de estructuras que permitan una participación de pleno derecho.

La ETT en cuestión ha desarrollado un proceso de integración de tareas que reduce las estructuras jerárquicas. A pesar de las extensas categorías profesionales que señala el convenio, en la propia oficina de ETT únicamente encontramos dos tipos de trabajadores diferenciados: los consultores y los comerciales, que son a la vez directores de oficina. La promoción de categoría profesional entre consultores únicamente depende de la antigüedad y no redunda en sus funciones, únicamente en el salario. Por otro lado, la organización del trabajo para el trabajador cedido, dependerá en gran medida del sector que le acoja, no obstante dadas las características del trabajo y la temporalidad del mismo, suelen ser empleos de categorías profesionales inferiores y se encuentran como es obvio, con graves problemas de promoción.

A continuación, analizo las características de empleo, condiciones de trabajo, la política formativa de la empresa y los mecanismos de acceso, promoción y evaluación.

8.1.1. Empleo y condiciones de trabajo

Con respecto a los mecanismos de contratación y a las condiciones de empleo de la ETT el convenio colectivo estatal fija un período de prueba de 15 días para las categorías profesionales menos cualificadas a 6 meses, en el caso de los trabajadores de estructura. Para los trabajadores cedidos hay fijado un máximo de 4 meses para los técnicos titulados y 15 días para los no cualificados (art.19.2 Convenio Colectivo Estatal), pero como hemos dicho anteriormente esto lo fijará el convenio de la empresa usuaria, llegando a ser de un día en contratos de duración de una semana e incluso a no existir en ocasiones por la brevedad del contrato (de horas no llegando a ser ni una jornada laboral completa). Se establecen derechos diferenciados entre trabajadores de estructura y cedidos en materias como las percepciones salariales y extrasalariales, movilidad, horas extra, descanso semanal y vacaciones; y en cuanto obligaciones: en el caso de los de estructura las fijan la ETT y en el caso de los cedidos, las usuarias.

A partir de la Ley 35/2010, la empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo

vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información (art. 17.3. Ley 14/1994). En cuanto a los trabajadores de estructura, las empresas se comprometen a que el 65% tenga relación laboral de carácter indefinido, no computándose a estos efectos los contratos a tiempo parcial de jornada inferior al 50% de la jornada a tiempo completo. Tampoco se computarán, a efectos de determinar el censo de la plantilla de la empresa, para obtener el porcentaje del 65%. (art.51. Convenio Colectivo).

Por otro lado, los convenios colectivos de las empresas usuarias más habituales son los de la industria del metal, oficinas y despachos, operadores logísticos, transportes, hostelería, almacenistas alimentación, grandes almacenes y montajes y empresas auxiliares. Son contratados en categorías profesionales bajas.

En relación al salario, los trabajadores de estructura reciben unos bajos salarios, exactamente lo mismo que se establece en el convenio colectivo 11.032, 77 euros anuales para el nivel profesional 1 hasta 18.610, 67 euros el nivel 7, además tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base mensual de Convenio. Se abonan en junio y diciembre o prorrateadas a lo largo del año, a elección de cada empresa. Se deja a la negociación colectiva de ámbito inferior o acuerdo individual las mejoras voluntarias y los complementos salariales. En este caso se recibe el sueldo base raso. El incremento salarial para el año 2010 fue el resultante de incrementar en el IPC previsto para este año + 0,75 puntos, las tablas salariales vigentes en el año 2009 una vez hayan sido estas actualizadas siguiendo los mismos criterios, en su caso, que el año anterior. En el supuesto de que el IPC real del año 2010 fuera superior al IPC previsto, se procederá a la regularización de los salarios mediante el pago de atrasos del diferencial resultante entre el IPC previsto + 0,75 y el IPC real +0,75. En relación al salario, para los trabajadores de estructura se retribuye conforme al convenio colectivo vigente, habiendo únicamente mejoras voluntarias en caso de llevar cinco años en la empresa. No era habitual su disfrute por la rotación de la empresa.

En cuanto a los trabajadores cedidos, la legislación establece que la remuneración ha de ser igual la de los trabajadores en plantilla que ejerzan la misma tarea. Pero, en primer lugar es habitual la contratación de estos trabajadores en una categoría similar pero inferior a la que le correspondería. Por otro lado, están los pluses de productividad y los complementos personales o asociados a la antigüedad, fuera del alcance, generalmente, de los trabajadores cedidos por la temporalidad y eventualidad de su trabajo. Sólo conocí un par de casos, dos mujeres que trabajaban de forma “continuada” para una gran empresa de alimentación, ya que esta empresa les compensaba la inestabilidad de sus horarios con un incentivo económico vinculado a la calidad del trabajo. En el caso de trabajos nocturnos si el convenio contemplaba el plus por nocturnidad, también era de aplicación para el trabajador cedido. Por último, señalar que las horas que son pagadas a los trabajadores cedidos son aquellas que los empresarios firman y mandan a la ETT. Es habitual que haya olvidos en la firma de horas y que el trabajador acuda a reclamar a la ETT las horas realizadas que no constan en el boletín.

El tiempo de trabajo para los trabajadores de estructura es de 1752 horas. Para los trabajadores cedidos lo que marque el convenio del sector donde trabaje, aunque en este caso, es un dato de escasa utilidad para el trabajador cedido dada la pluralidad de sectores para los que puede trabajar en un año.

En cuanto a la organización de trabajo, los trabajadores de estructura tienen un horario fijo de oficina (de 9h a 14h y de 15h a 18h), siendo habitual las horas extras si llega un pedido de urgencia. Las horas extra, a sugerencia de la empresa, no se pagaban sino que se cogían como horas de descanso. Los trabajadores mayoritariamente están contratados a tiempo completo, exceptuando en períodos de verano que se puede contratar a personal de refuerzo a media jornada.

En cuanto a los trabajadores cedidos los horarios variados, siendo de una o dos horas el mínimo a jornadas completas de ocho horas. Para algunos tipos de trabajo eran habituales los turnos, como el caso de algunas grandes empresas usuarias. Eran habituales los cambios de turno de un día para otro, lo que solía generar quejas entre los trabajadores. El tiempo de incorporación también es breve, siendo habitual el día de antes, o incluso el mismo día con una hora de antelación. Dado que uno de los principales criterios para volver a llamar a un trabajador era su disponibilidad los

trabajadores solían aceptar estas condiciones a pesar de que eso conllevara una ruptura de su vida social.

8.1.2. Política de formación

La política formativa de la empresa para los trabajadores de estructura es muy escasa y destinada a la interiorización de comportamientos y práctica de los programas informáticos a manejar. Al incorporarse al puesto de trabajo, el trabajador de estructura debe pasar unos cursos on line, sobre prevención de riesgos laborales en oficinas y despachos. También se le daba en papel un curso sobre el funcionamiento de la ETT. En caso de incorporación de nuevo personal, acude alguien de la central (Barcelona) para estar durante un par de días y enseñar las tareas básicas a realizar, familiarización con los programas informáticos, así como cuestiones relacionales, acerca del trato con los clientes y los trabajadores de estructura. En el caso de los clientes la política de empresa es que “el cliente siempre tiene la razón”, algo que ha ocasionado no en pocas veces algunos problemas que han recaído sobre los trabajadores cedidos (sobretudo por la doble interlocución). Respecto a la relación con los trabajadores cedidos, se basan en la “no confrontación”, evitar los problemas y discusiones a toda costa. Por otro lado, no hay constancia de formación continuada para los trabajadores de estructura, ni consultores ni directores de oficina.

Por lo que respecta a la política de formación para los trabajadores cedidos, la Ley 29/1999 estableció que en caso de que los trabajadores cedidos tuvieran la formación adecuada para el puesto no se les daría. Únicamente en caso de que no la tengan, es su obligación de la ETT darla. Eso sí, la ETT debe ofrecer, en su caso, la formación genérica y la específica, la ha de proporcionar la empresa usuaria. No obstante, hay casos que cuando el trabajador no tiene la formación adecuada, tampoco se le da, ofreciendo únicamente un curso de formación on-line de carácter genérico a todos los trabajadores cedidos que se vayan a incorporar a una empresa, independientemente de la formación o experiencia que tengan. Cuando el trabajador ya había trabajado en un puesto de trabajo no era necesario volver a pasarlo. De esta manera, los fluctuantes volvían a hacer de nuevo el mismo curso cada 6 meses. Los cursos versaban sobre cuestiones básicas de la tarea a realizar, así como prevención para ese mismo puesto.

Una vez llegados a la empresa usuaria, la formación que se les da es prácticamente un misterio. Muchos trabajadores señalaban que sabían que debían hacer porque la usuaria, algún responsable o algún compañero, explicaban la faena y si no era así, en ocasiones se producía por imitación o porque eran tareas muy sencillas.

En cuanto al vestuario laboral, si el trabajador se iba a incorporar con uno o varios días de antelación o su contrato duraba a partir de una semana, la empresa usuaria y la ETT negociaban quien lo garantizaba. Para trabajos de días sueltos o de incorporación inmediata, el trabajador debía llevar su vestuario. Hubo un caso de una incorporación en media hora para un trabajo en una cámara frigorífica donde se le indicó al trabajador que debía llevar abrigo, guantes y bufanda para incorporarse al trabajo, sino no le dejarían trabajar.

En cuanto al nivel de siniestralidad, que los sindicatos señalan es elevado en el caso de trabajadores cedidos, consideran que es más un problema derivado de la temporalidad, más que de las ETT en sí por la falta de previsión en prevención de riesgos laborales que establecen las empresas, por lo que las ETT al tener un número más alto de temporalidad sufren las consecuencias porcentuales de tener mayor nivel de temporalidad.

8.1.3. Mecanismos de acceso, promoción y evaluación

Los mecanismos de acceso a la empresa como trabajador de estructura se realizan a través del contrato temporal, generalmente eventual, y con jornada a tiempo completo. Para contratos de tres meses el período de prueba es de 1 mes y de 3 meses en el caso de contratos de seis, dando la oportunidad a la empresa de tener un margen de tiempo amplio para ver si el trabajador funciona en la empresa. En cuanto a la contratación de los trabajadores cedidos, la Ley obliga a utilizar únicamente tres modalidades contractuales:

- Circunstancias de la producción (eventual): Sirve para atender exigencias puntuales del mercado, una acumulación de trabajo o un exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. Las reformas del 99 y del 2001 favorecieron su uso, al aumentar la duración de este contrato: de 6 meses a 13,5 meses en un período de 18. El

problema que deriva este tipo de contratación es la contratación en cadena, produciéndose contratación plural con intervalos de descanso sin poder distinguir a trabajadores que deberían ser fijos-discontinuos. Una cuestión que habitualmente lleva a las ETT frente a los Tribunales (Pérez, 2002: 203).

- **Obra o servicio:** Se utiliza para actividades con autonomía y sustantividad propias dentro de la empresa y únicamente señala que la duración del contrato será la misma que la de la obra. La literatura señala que favorece la extinción unilateral y “absolutamente arbitraria y la falta de control” (Pérez, 2000: 200) ya que no es transparente la práctica de este contrato de trabajo 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”. De esta manera al ser avisado el trabajador de la finalización del mismo, no puede identificar la actividad que da fin al contrato y puede contratarse a otro trabajador para la misma causa. Los sindicatos señalan que el 90% de estos contratos son fraudulentos.

- **Interinidad (por reserva de puesto de trabajo/por proceso de selección):** En el caso de la sustitución se ha de incluir el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, siendo la duración el tiempo que subsista el derecho de reserva de puesto de trabajo. En el de proceso de selección se ha de identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el período de selección, máximo de 3 meses. El contrato está más delimitado y su uso es mucho más concreto que en el caso de los dos anteriores. Sin embargo, el problema más habitual se produce en el del momento de la extinción, es decir, si sólo se extingue el contrato de interinidad la incorporación del sustituido o cubrir la vacante con el personal titular y definitivo, incluso si se admiten más causas extintivas (Pérez, 2002: 207).

Por otro lado, en cuanto al proceso de contratación de trabajadores de estructura, éste comienza cuando los directores de oficina informan a la central (sita en Barcelona) sobre las necesidades de la oficina (si ha habido una baja o un aumento considerable de clientes-pedidos y es preciso un trabajador más). Recurren a los candidatos a través de mensajes que insertan en su propio portal de empleo o en otros portales de empleo como Infojobs. En ocasiones, si las consultoras ven curriculums que se pueden adaptar a las necesidades de la oficina los guardan de cara a procesos de selección futuros. Por ello, a partir de la web propia, portales de empleo y curriculums en mano hace el director de oficina una primera criba. Una vez realizada esta criba se llama a los candidatos

seleccionados, que son entrevistados por el director de oficina de manera informal donde se trata de identificar la formación del candidato, la predisposición hacia el trabajo duro y las aptitudes sociales. Una vez realizadas las entrevistas, el director de oficina manda un informe adjuntando los curriculums de tres finalistas a la central, para que ésta dé el visto bueno, se valora de manera positiva la capacidad de soportar estrés. Una vez dado, el director selecciona al trabajador. Si se busca un director de oficina, una persona de central es quien realiza el proceso de selección, sin poder habernos concretado nada acerca de este proceso de selección.

Una vez el trabajador es contratado se realiza a través de la categoría profesional que le corresponda (generalmente las consultoras comienzan como “Auxiliares administrativas II”, a pesar de ser diplomadas y licenciadas en su mayoría de casos). Como he señalado anteriormente la promoción en esta profesión es prácticamente nula, porque o se es consultor o director de oficina, y los directores de oficina son comerciales. Así que el consultor cambiará de categoría profesional únicamente por el tiempo trabajado en la ETT. Al personal base no se le aplica ningún procedimiento informal de evaluación de su tarea, pero sí mecanismos informales a través de charlas entre el director de oficina con las consultoras y éste con la central. Del mismo modo, personal de la central acude dos o tres veces al año a la oficina para observar un correcto funcionamiento. En cuanto al director de oficina el mecanismo de evaluación de la tarea son los resultados económicos de la oficina y la cartera de clientes.

En cuanto a los trabajadores cedidos, dadas sus condiciones de trabajo, son muy peculiares las maneras de acceso a la empresa y nula la capacidad de promoción. Si se realiza algún procedimiento de evaluación a los trabajadores cedidos es para realizar una selección de éstos para que alguno o algunos se queden en plantilla.

Comenzamos por el proceso de selección. Depende de la tipología de empleo o trabajador se realiza de una manera u otra:

a) Trabajos de un día para otro: Para este tipo de trabajo, las ETT disponen de ciertos trabajadores recurrentes o fluctuantes que pueden incorporarse inmediatamente, una “bolsa” de trabajadores que suelen mandar a las mismas empresas. Sino es así y el trabajo es inmediato la ETT se guía únicamente por la disponibilidad y predisposición del trabajador cedido, el que puede ir, va. Durante mi trabajo de campo en esta ETT se

produjo un episodio que puede caracterizar esta forma de contratación. Un viernes a las 17h (la oficina cierra el viernes a las 18h hasta el lunes), el director de oficina nos comenta a las consultoras que un cliente nuevo (comercio textil) necesita 10 chicas para trabajar ese mismo sábado. No se sabe el salario que van a cobrar, el vestuario que deben llevar ni el trabajo a ejercer. Sólo donde han de ir (4 al C.C. Saler, 4 al C.C. Aqua y 2 al C.C. Gran Turia) y las horas que van a estar (el sábado por la mañana: de 8 a 12h). Se comienza el proceso de selección insertando un anuncio de Infojobs (del que en 10 minutos hay más de 20 inscritas) y mirando los archivos, mientras se le abre una ficha al cliente. Ni se puede hacer una entrevista a las candidatas, ni explicarles sus condiciones, ni que firmen el contrato, que no se puede realizar por la falta de datos. Se hace entrevista telefónica, la entrevista consiste en saber si están dispuestas a hacer el trabajo y cuando se tiene a las 10 chicas se les pide en NUSS para poder darles de alta en la Seguridad Social. Hasta el lunes no pudieron firmar el contrato ni realizar el curso de formación para posteriores trabajos esporádicos con esta misma empresa.

b) Otros trabajos: Son perfiles que requieren una selección, porque se requiera experiencia o cualificación determinada. Para ello se ponen anuncios en Internet señalando los requisitos que las empresas usuarias han demandado y se miran los curriculums entregados. Una vez mirados, se realiza una criba y se llama a los candidatos seleccionados. La entrevista la hace indistintamente el consultor o director de oficina. Una vez seleccionados los finalistas puede ser necesario realizar algún test de aptitud que la usuaria haya demandado, si es así, los candidatos lo realizan y se selecciona a la persona a contratar. La selección final generalmente la hace la ETT, pero en ocasiones alguna empresa usuaria solicita tres finalistas para que ellos puedan realizar la selección final.

Al ser un caso especial y no soler haber contacto entre la persona contratada y la empresa usuaria hasta el momento de su incorporación, es la ETT la encargada y responsable de comentar las condiciones laborales del trabajador. Se insiste desde la ETT en que el trabajador siempre ve el contrato antes y que eso implica el conocimiento de las condiciones. Pero los contratos no suelen ser muy precisos y no dan información relevante acerca de las tareas a desempeñar o el salario a recibir (se pone siempre en los contratos: “lo establecido en el convenio”). Desde la ETT señalan que son los trabajadores los que preguntan por el salario, horario y tareas, de todas maneras apuntan

a que los trabajadores suelen conocerlas de antemano porque van o suelen ir a las mismas empresas.

8.1.4. Extinción del contrato

En el caso de los trabajadores de estructura la mayoría de cambios de personal se producían por abandonos voluntarios del personal. Durante mi estancia en la ETT llegaron a estar cuatro personas diferentes en un puesto de trabajo, estando previamente de baja por enfermedad (estrés, ansiedad). En ocasiones la propia empresa al desconocer el período que la persona iba a estar de baja pactaba con el trabajador un despido improcedente. En las ocasiones que se producía un despido por causas ajenas a la salud o voluntad del trabajador se realiza a través del despido por causas objetivas por ineptitud del trabajador, haciendo que éste firmara un escrito que la central redactaba alegando su incompetencia.

En el caso de los trabajadores cedidos, prácticamente no se produce despidos ni bajas voluntarias por la elevada tasa de rotación. Si a un empresario no le gustaba un trabajador o viceversa, sólo debían cambiar de trabajador o de empresa, respectivamente. Al finalizar un contrato de obra o servicio o eventual, se ha de indemnizar con ochos días por año trabajado, siendo finalmente una cuantía irrisoria por la temporalidad tan breve del trabajo. Por considerarse la cantidad “ridícula” en algunas empresas usuarias señalaban que no las diera la ETT al trabajador, pero si sumáramos todas las indemnizaciones de cada uno de los contratos que un trabajador cedido puede llegar a hacer en un mes, la cantidad ya no sería tan escasa. La visión de algunas empresas usuarias al respecto es que sino protestaba el trabajador, eso que se ganaba. Por el contrario, en ocasiones, las empresas firmaban voluntariamente un acuerdo para pagar una indemnización mayor a la legalmente establecida, en cuyo caso esto se verá reflejado en el aumento del precio de la tarifa.

Por último, si se producía un despido, la iniciativa de despedir la tomaba de forma prácticamente mayoritaria la empresa usuaria, siendo la ETT de comunicar esta decisión al trabajador, como pasó durante mi trabajo en dicha oficina, dando lugar dos despidos, uno a un monitor de natación y otro a un trabajador de una empresa logística.

No obstante, cabe señalar que ante la duración escasa de los contratos la mayor parte de la rescisión de contratos se hacía durante el período de prueba, no dando lugar a indemnización. Además, eran habituales los casos en los que la empresa usuaria, después de haber contratado el servicio de un trabajador, al no estar satisfecho con el trabajo realizado por éste pidiera a la ETT que no se lo volviera a mandar.

8.2. Randstad

Antes de comenzar, he de apuntar que en este caso, sólo voy a analizar y desarrollar los aspectos que son distintos con respecto al primero. El resto de elementos son comunes en ambos casos.

La siguiente empresa seleccionada es Randstad, una multinacional de origen holandés que entró en España en el momento de la legalización de la cesión de trabajadores. Actualmente se encuentra establecida en Europa, EEUU, África y Asia. Randstad nivel mundial tiene una estructura de pirámide y los negocios van a las diferentes bases de la pirámide: staffing, professionals, head hunters. En este análisis me centro únicamente en staffing que es la línea de trabajo temporal. Tienen todos los procesos protocolarizados y funciona por distribución geográfica, no por sectores. Randstad en cada país se adecua a su normativa, con lo que no hay una homogeneidad en la extensión de sus productos. El director de oficina de Randstad Elche (Fran) señala que en Europa es donde mayor alcance tienen sus productos “excepto cuatro o cinco entre los cuales España es uno de ellos, tenemos una legalidad muy fuerte”.

Hasta hace un año los trabajadores de estructura se regían por el V Convenio Colectivo Estatal de ETT, pero desde principios de 2011 se firmó por el Consejero Delegado y los sindicatos el I Acuerdo Estatal de Randstad España, donde se desarrollan y mejoran puntos del convenio. Se trata de una empresa con una estructura sindical desarrollada, teniendo los delegados sindicales correspondientes a los centros de trabajo, con los que los trabajadores de estructura pueden interactuar de manera sencilla y a través de los cuales llevan sus reivindicaciones a la sección de Recursos Humanos de la empresa, que es la encargada de representar a Randstad en la negociación.

8.2.1. Empleo y condiciones de trabajo

En cuanto a los trabajadores de estructura, Randstad aboga por una política de estabilidad del empleo y aumenta el porcentaje de indefinidos que marca el convenio, el 75% de éstos debe tener una relación laboral de carácter indefinido, no computándose a estos efectos los contratos a tiempo parcial de jornada inferior al 50% de la jornada a tiempo completo.

En relación al salario, hay que señalar la desigualdad existente entre trabajadores de estructura de una misma categoría profesional. La razón es el proceso de absorción por parte de Randstad de distintas ETT (Laborman y Select), que han llevado a mantener los salarios que cada trabajador tenía en el convenio de aplicación de su anterior empresa. En este punto no nos han querido señalar las diferencias existentes entre una categoría y otra, si sabiendo que estas diferencias se encuentran entre los trabajadores de categorías medias y bajas, pero en cualquier caso, todos superan el salario del convenio. Para las gratificaciones extraordinarias y mejoras voluntarias, el acuerdo remite al convenio. En cuanto a los trabajadores cedidos, la legislación establece que la remuneración ha de ser igual la de los trabajadores en plantilla que ejerzan la misma tarea. La categoría profesional nos aseguran corresponde al trabajo efectivamente desarrollado. Algunas empresas usuarias sí que ofrecen a los trabajadores cedidos pluses y compensaciones, igual que los trabajadores de plantilla, pero cada vez son menos las ocasiones que esto se produce. La ETT tiene un código de conducta donde prima la ética, por ello, tratan de garantizar que no haya problemas respecto a las horas trabajadas, entre lo que el empresario firma y lo que el trabajador realmente trabaja.

En cuanto a la organización de trabajo, los trabajadores de estructura tienen un horario fijo de oficina (de 9h a 14h y de 15h a 19h). Si se realizan horas extra, los trabajadores de estructura pueden elegir entre que se las remuneren o coger tiempo de descanso. Uno de los puntos principales del I Acuerdo Estatal de Randstad es la flexibilización de la jornada laboral, intentando que todos los trabajadores tengan una tarde libre a la semana y retrasando la hora de entrada o adelantando la hora de salida en caso de tener que recoger a los hijos del colegio. Los trabajadores mayoritariamente están contratados a tiempo completo, exceptuando en períodos de verano que se puede contratar a personal de refuerzo a media jornada o personal en prácticas.

8.2.2. Política de formación

La política formativa de la empresa para los trabajadores de estructura es muy comercial, basada en la implicación en la empresa. Nada más incorporarse los trabajadores, tanto de estructura como cedidos, reciben un folleto llamado “Bienvenido a Randstad” donde se explica su funcionamiento y su política de empresa”. A la vez, para los trabajadores de estructura se les pasa un informe con un “código de conducta” donde se insiste en que cualquier trabajador de Randstad debe compartir los siguientes valores: conocer, servir y confiar; defender de forma simultánea todos los intereses; y esforzarse en alcanzar la perfección”. En este código se protocolizan las quejas, siguiendo un estricto proceso burocrático de las mismas con una intervención fuerte de la central. Así mismo, son frecuentes los cursos de formación y reciclaje donde se imparten cuestiones más relacionadas con el funcionamiento diario de la oficina, buscando la polivalencia de todos los trabajadores de estructura. La empresa ante todo, lo que busca es un buen clima laboral y el estricto cumplimiento de la legalidad, por eso, ante ciertas sugerencias de algunas empresas usuarias que resulten sospechosas, se consulta con la central hasta aclarar que es lo que la ley permite hacer.

En cuanto a la formación de los trabajadores cedidos hay casos en los que a pesar de que éstos no dispongan de la necesaria o adecuada para el trabajo a desempeñar tampoco se les ofrece, como establece la Ley. En ocasiones, el trabajador cedido acude al puesto de trabajo desconociendo absolutamente la faena a realizar y/o no teniendo ninguna experiencia anterior a la misma. Se ofrece únicamente un curso de formación on-line de carácter genérico a todos los trabajadores cedidos que se vayan a incorporar a una empresa, independientemente de la formación o experiencia que tengan, además del “Bienvenido a Randstad”, el mismo que el de los trabajadores de estructura. Cuando el trabajador cedido acude a una gran empresa también dispone de “Trabajando para...” donde le señalan cuestiones básicas sobre donde van a trabajar. Pero únicamente tienen este folleto para las grandes empresas. En cuanto al vestuario laboral, Randstad asegura ofrecer siempre el material adecuado con la antelación necesaria.

8.2.3. Mecanismos de acceso, promoción y evaluación

Los mecanismos de acceso a la empresa como trabajador de estructura se realizan a través del contrato indefinido, con un período de prueba de 6 meses, dando la oportunidad a la empresa de tener un margen de tiempo amplio para ver si el trabajador funciona en la empresa. En caso de personal de refuerzo para determinadas épocas era habitual solicitar a la Universidad estudiantes para poder firmar un Convenio entre Universidad y Randstad, ahorrándose cualquier coste porque las prácticas son gratuitas. Si después del período estipulado era necesaria la incorporación del trabajador, se garantizaban que ya fuera apto para el puesto y tuviera la formación necesaria. O si no era preciso en ese momento contratar a nadie, lo tienen en su base de datos. Sino se considera apta a la persona de prácticas se vuelve a solicitar a la Universidad una persona cuando sea necesario.

Tanto al personal base como al director de oficina se les aplica un proceso de evaluación de tipo anual, donde es muy importante la valoración de los compañeros y el desempeño eficiente de la oficina, a través de cuestionarios de satisfacción a las empresas usuarias.

El director de oficina de Elche señala que todos los trabajadores acuden antes de incorporarse al puesto de trabajo (por muy precipitada que sea la incorporación) a la oficina, donde recogen el boletín de horas y se les informa a través de un “tablet” de las condiciones básicas de empleo. Los trabajadores que son fluctuantes ya conocen las condiciones en las que van a trabajar o bien, por “confianza” con la ETT no las preguntan si no las conocen.

8.2.4. Extinción del contrato

La indemnización por fin de contrato eventual se liquida junto a la nómina del trabajador cedido.

Por último, si se producía un despido, la iniciativa de despedir la tomaba de forma prácticamente mayoritaria la empresa usuaria, siendo la ETT de comunicar esta decisión al trabajador.

9. VIVENCIAS DE LOS TRABAJADORES

Dada la limitación temporal y de recursos para realizar este trabajo de investigación, únicamente he podido realizar dos entrevistas a trabajadores cedidos. Por ello, he buscado que fueran perfiles muy diferenciados entre sí, para que aportaran la mayor riqueza posible y arrojaran algo de luz sobre la cuestión de las vivencias de los trabajadores cedidos, algo que aún no ha sido estudiado de manera académica.

9.1. Dos perfiles diferenciados

De esta manera, a través de Fran (delegado sindical de UGT y director de oficina de Randstad Elche) contacté con Priscila y José.

- Priscila es recién licenciada en Psicología por la Universidad de Elche. Tiene 25 años comparte piso con otros compañeros de la Universidad y en Septiembre de 2011 comenzaba un Master de especialización. No tiene responsabilidades familiares. Ha trabajado de manera esporádica de cara al público mientras realizaba sus estudios y ha realizado prácticas en un gabinete psicológico y en la propia Randstad, en la oficina de Alicante, de esta relación salió la posibilidad de trabajar como cedida.

- José ha tenido una dilatada vida laboral. Tiene 41 años y comenzó a trabajar a los 16 años al finalizar la enseñanza básica. Su primer trabajo fue en el sector del cartonaje, del que pasó a la hostelería, conductor de grúa, almacenero en Carrefour (a través de Adecco y luego como trabajador en plantilla) y después en dos empresas de bebida, como conductor, almacenero y posteriormente mando intermedio. Su última relación laboral estable fue en una de estas empresas de bebida en la que le despidieron una vez comenzada la crisis por causar baja por accidente no laboral. Por sus responsabilidades familiares (está separado con dos hijos) comenzó a buscar trabajo en cualquier cosa hasta que probó suerte con Randstad, con quienes trabaja de manera fluctuante.

De esta manera tenemos un perfil femenino, otro masculino. Una persona joven, una adulta. Alguien sin responsabilidades familiares y alguien que sí las tiene. Una licenciada, un hombre con la enseñanza básica. Y por último, una persona sin apenas experiencia laboral y otra con una dilatada carrera.

9.2. El control empresarial del tipo de mano de obra contratada

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 necesario para adaptarse de rápidamente al puesto de trabajo; en segundo lugar que sean personas obedientes, responsables y eficientes, es decir que el momento que se han requeridos 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.

Las empresas usuarias lo tienen muy fácil. Dada la volatilidad de los contratos, y trabajadores, sólo han de solicitar a la ETT aquellos que respondan favorablemente a sus expectativas, cambiándolos sino quedan totalmente satisfechos con los resultados (en cuanto a productividad, predisposición y/o comportamiento del trabajador). En Randstad Elche, por el tipo de trabajo que ofrecían, tenían 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, como Fran (el director de oficina) me comentaba ellos tienen otros servicios “desviados”, es decir, que debían ser gestionados por otra delegación pero por cuestiones geográficas eran llevados en ésta oficina. Estos servicios eran trabajos administrativos o de cara al público, para lo que se contratan habitualmente más estudiantes y, sobre todo, mujeres.

En la plantilla de Randstad como trabajadores cedidos encontramos principalmente dos perfiles. En primer lugar, el de los “estudiantes-trabajadores”, como Priscila. Se trata de jóvenes menores de 30 años que combinan estudios y trabajo. Considera que su trabajo a través de Randstad es algo temporal y que permite la compatibilidad con sus estudios universitarios, a los que da máxima prioridad. Por ello, cree que no es algo para toda la vida. La trabajadora no tiene hipoteca ni cargas familiares, comparte piso con unos compañeros y el dinero que gana trabajando en Pandora, un comercio de joyería situado

en El Corte Inglés lo considera más que suficiente para sufragar sus gastos. El deseo de Priscila a corto y medio plazo es ser contratada directamente por Pandora 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 y también para poder cobrar las comisiones que como trabajadora de plantilla le corresponderían y por ser cedida no recibe.

El siguiente perfil corresponde al de “mayores con trayectoria obrera”, como es el caso de José. Son trabajadores mayores de treinta años, con un nivel formativo bajo y una dilatada trayectoria laboral en industria o servicios. Tienen responsabilidades familiares, José está separado y tiene dos hijos, y su salario es destinado a cubrir sus necesidades básicas y mantener a su familia. Como él, 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).

9.3. La importancia del perfil social en las pautas de consentimiento y resistencia a las condiciones de trabajo y empleo

En el siguiente apartado muestro las pautas comunes de consentimiento y resistencia, el papel que juega el perfil social de los trabajadores en el consentimiento, las divergencias en la evaluación del empleo según el perfil social de los trabajadores y la predisposición a la afiliación sindical por perfiles sociales.

9.3.1. Las pautas comunes de consentimiento y resistencia

Por lo que hace a este respecto, se ha llegado a 3 constataciones:

- La primera constatación es que los trabajadores que pasan el filtro de selección de personal y son contratados finalmente 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 el acuerdo 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 competencias que les permite aprender a realizar su trabajo de manera correcta (José con su dilatada carrera en industria y Priscila habiendo realizado numerosos trabajos de cara al público durante toda su etapa universitaria). 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 funcionamiento 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 los 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 corresponde a 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 espera ser contratado directamente a través de la empresa usuaria, lo que supondría una mayor estabilidad tanto profesional como económica y social. Por ello, los trabajadores creen que sus posibilidades aumentan en cuanto más eficientes y menos problemas ocasionan. Además es una constante, que tanto usuaria como ETT, recalcan al trabajador, haciendo que éste dé una importancia vital al trabajo que desempeña y busque la satisfacción de ambas empresas.

“- En alguno de los trabajos a los que has ido te han dicho que había posibilidades de transformación de contrato?

- ¿De trabajar para la empresa?

- *Exacto.*

- Sí, pero nunca ha salido por desgracia. Es verdad yo lo digo muchas veces con Raquel (consultora Randstad): “Raquel no tengo suerte”. Es verdad que no tengo suerte. Porque en Tempe el año pasado pasé entrevista, pasé una. Y este año hace un mes y pico me volvieron a llamar y pasé otra. O sea el gerente digamos, como lo dicen ahí..., el gestor que hay por la noche yo lo conozco de cuando iba al turno de noche, hicimos un equipo, en fin. Y el gestor de por la noche nos dijo a mi y cinco o seis chicos más que: “Oye mira que estoy muy contento con vosotros, dadme el currículum en mano que yo voy a si por personal yo lo puedo llevar”. Y lo llevó, y me llamó personal por eso y tal, que ahí está la cosa. (...)

- ¿Te explicaron por qué no salió?

- No. Ellos van haciendo entrevistas y luego según vayan necesitando pues van llamando gente. Igual pueden tardar en llamar un mes que pueden tardar en llamar una semana, ya te digo, depende. Depende de lo que ellos necesiten. Ahora como han abierto la nueva, la nave nueva, que abrieron hace poco entonces están metiendo más gente, claro”.

(José).

- La tercera constatación apunta a que también se producen consensos y críticas sobre elementos concretos de la organización del trabajo y condiciones de empleo. En primer lugar señalar que Priscila realiza una clara crítica 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, Pandora, por no mandar en el debido momento los manuales de formación que Priscila necesitaba a Randstad. 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. En el caso de José, él señala que tampoco es necesario conocer toda la información, ya que lo que se ha de hacer es llegar ahí, ver lo que se hace y hacerlo. Por otro lado, Priscila tuvo problemas derivados de la conceptualización de la categoría profesional que iba a desarrollar. Desde la ETT se le informó de la categoría, pero no de las funciones a desarrollar, por lo que a la hora de acudir al puesto de trabajo tenía una idea errónea de lo que debía hacer. Sin embargo, disculpa esta situación como un malentendido “personal”. En tercer lugar, en cuanto a los tiempos de incorporación, muy breves habitualmente en las ETT, los trabajadores

achacan esto a la celeridad de las demandas de las empresas usuarias. En cuarto lugar, y en cuanto a las condiciones de empleo y trabajo, los trabajadores cedidos tanto quien considera que son buenas (Priscila) como quien considera o le gustaría que mejorasen (José) apuntan a que la ETT no puede hacer nada al respecto y, es más, si pudieran hacerlo, lo harían. Por último, en cuanto a la práctica sindical, sólo José se interesa señalando que si sus condiciones fueran otras si que estaría dispuesto a participar. Sin embargo, la única manera que el considera viable para poder participar es a través de la contratación directa por parte de la usuaria porque de otra manera cree que “no interesa”.

9.3.2. El perfil social de los trabajadores en el consentimiento

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*”. Es decir, los trabajadores cedidos evalúan si su situación de empleo es una buena opción comparándola con las alternativas existentes en función de su perfil, creyendo que sus oportunidades de empleo son equivalentes o peores que en la ETT. Añadir que 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 sus perfiles sociales están más afectados a la precariedad en el mercado de trabajo. Esto hace que las oportunidades objetivas que los perfiles que acuden a una ETT que tienen en un mercado laboral que no hace más que destruir empleo facilite que consideren aceptables las condiciones que actualmente tienen.

“Yo tenía otros planes, pero me salió esto y viendo lo que estoy cobrando aquí y viendo lo que podría cobrar estando de psicóloga pues es que más o menos voy a cobrar incluso más trabajando aquí, de momento. Solamente con la licenciatura, ahora con el master y eso... Con la licenciatura mucho no puedes hacer”.

(Priscila).

“-¿Entonces ya no echas (*curriculum*)?”

- ¡Sí! Pero a ver si me entiendes, dentro de eso para mi es perder el tiempo en el sentido de que llevas a muchos sitios y cuando te ven entrar lo primero que hacen es reírse en el sentido de que luego te dicen: “Venga, déjame”. Y ves la bandeja y ves 500. Es igual que ahora en una oferta de Internet te metes, ves una oferta miras abajo y ves plazas dos, candidatos 500. Claro y es que siempre piensas que siempre hay alguien que va a estar más preparado que tú. Con tanta cantidad de gente, no es lo mismo que decir, bueno hay dos plazas, nos presentamos tres y claro ahí ya te la juegas un poco por tu forma de ser tu experiencia pero con 500 personas fff, ya si lo mandas, pero...

- ¿Entonces tú sigues buscando empleo al margen de estar aquí?

- Claro, es un poco... me muevo, echo curriculum, si me entero de algo voy, en fin, pero como ya te digo, para estar por ahí por la calle... Está la cosa que de verdad”.

(José)

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”. Priscila 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”.

“Entonces ha salido esta oferta y el sueldo que cobro es muy bueno, entonces ¿para qué me voy a mover ahora? En un futuro, no quiero seguir vendiendo joyas porque he estudiado para otra cosa, pero lo que me dure este trabajo, pues que me dure, porque se está muy bien y sobretodo es el sueldo”.

(Priscila)

Estos dos factores contribuyen a considerar buenas las condiciones de empleo y reduce el nivel de descontento frente a estas. Además de mostrar la importancia del perfil a la hora de valorarlas.

9.3.3. Las divergencias en la evaluación del empleo según el perfil social de los trabajadores

Los empleos que ofrecen las ETT se evalúan en función de las diferentes perspectivas de los trabajadores, condicionadas por las expectativas y esperanzas depositadas en los trabajos que mediante la ETT han conseguido.

De esta manera Priscila, considera que el trabajo de Randstad en Pandora es una buena opción hasta que finalice sus estudios, ya que estos son su prioridad. Por ello, ha sido fundamental la compatibilidad entre ambos, considerando dejar el empleo si algún día esto no fuera posible. El salario lo considera muy bueno, teniendo en cuenta que es una estudiante que comparte piso y que tiene beca de estudios y ayuda familiar. No considera otros elementos como el hecho de no tener compañeros o no conocer a sus jefes porque a largo plazo lo que desea es trabajar como psicóloga. Por ello, demuestra su satisfacción con su empleo actual:

“- Pero de momento no estás buscando algo de lo tuyo.

- De momento estoy aquí quieta. De momento estoy quieta aquí, no estoy buscando nada de lo mío, estoy bien aquí, estoy... de momento no. Quizás para el año que viene cuando termine el master, pues a lo mejor sí. Pero claro es que, ¿y si la empresa me ofrece ascender? Es que nunca se sabe porque mi compañera estaba ahí de promotora y ahora está de jefe. Y ahora el sueldo que está cobrando no tiene nada que ver con el que estaba cobrando de promotora antes, y ya era un buen sueldo. Entonces... La cosa es eso, ¿qué condiciones me van a ofrecer, qué sueldos me van a pagar? Pero sinceramente, no me veo en un futuro. O sea, yo sí que conozco gente que está licenciada en El Corte Inglés, que llevan años, licenciados en Derecho, que llevan cinco años en El Corte Inglés o 4. Licenciados en Ingeniería Técnica hay una chica en Tous, ya lleva mucho tiempo. Yo creo que no voy a ser de esas. Pues porque es así. Me gusta lo que estoy haciendo pero no es para... si yo he estudiado una carrera es para trabajar de eso. Pues sino no hubiera estudiado me hubiera ido a El Corte Inglés hace ya tiempo, entonces no”.

(Priscila).

No comparten las mismas sensaciones los trabajadores con trayectoria obrera. José considera que si consiguiera la contratación en plantilla, los trabajos que está desempeñando son adecuados, porque de esta manera conseguiría ingresos fijos y una mayor organización de su vida social, lo que le permitiría una mejor relación con sus hijos y que estos tuvieran una mejor posición. Esta expectativa se basa en que José cree muy difícil volver a la situación en la que se encontraba antes de la crisis. Además tiene una mayor sensación de frustración que la de Priscila ya que el tipo de trabajo al que puede acceder actualmente dadas sus características es muy volátil y no sirve para cubrir sus necesidades básicas.

“- ¿Y cómo ves tu futuro laboral? ¿Te ves mucho tiempo aquí?

- Yo espero encontrar algo. Y volver medianamente, no sé, a como estaba antes. Por lo menos a como estaba antes. Yo llegué a tener gente a mi cargo. En el almacén, yo distribuía los repartos. Yo planificaba rutas, sabía que cada miércoles tenía que enviar el camión, ¿sabes? Y bueno, espero que claro, que mejore y que merezca la pena. Una estabilidad, que está muy complicado, yo lo sé, pero bueno”.

(José)

9.3.4. La predisposición a la afiliación sindical por perfiles sociales

Como ya he desarrollado en la parte teórica y en el apartado del proceso de regulación de normas en la ETT, la participación sindical por parte del trabajador cedido es nula. Además añadir la dificultad que tienen sindicatos, como nos han reconocido, de contactar con los trabajadores cedidos a través de las diferentes empresas usuarias y la inexistencia de un mecanismo de control de los mismos, desconociendo absolutamente cuál es su grado de afiliación y si tienen voluntad y posibilidad de participar sindicalmente en la empresa donde ejercen su trabajo. Por ello la única opción existente en la actualidad es estar contratado directamente por una empresa y no a través de una cesión.

El hecho de no tener un proyecto vital vinculado al empleo ofrecido por la ETT, en el caso de Priscila como trabajadora estudiante, produce una nula afiliación y nula preocupación por cuestiones sindicales. Pero esto además, se complementa con una circunstancia que, aunque la trabajadora mostrara predisposición a participar, la

imposibilitaría: Priscila trabaja sola, únicamente conoce en persona a una compañera, que trabaja en otra ciudad y la relación con su jefa es telefónica o vía mail.

No mantiene la misma posición José. Él suele trabajar en grandes empresas con estructuras sindicales desarrolladas y visibles. El hecho de que vea una posibilidad de continuar trabajando en la misma empresa abre expectativas a poder participar en un futuro, aunque no lo hace actualmente porque cree que en su situación no le interesa ni a él ni interesa a los sindicatos:

“- ¿Y has tenido alguna opción, te han comentado algo de participar (los sindicatos)?

- No, porque ya te digo, es que últimamente el tiempo que estás tampoco es para, ¿sabes? Si dices, si bueno hemos hablado entras tres meses, seis meses, vale eso ya sería otra cosa. Pero si vas a trabajar dos días o vas a trabajar una semana, ¿sabes? Tu sabes que cuando termina la semana tu te vas a tu casa y ya esta ya no vas a...

- A continuar. Pero entonces ellos ¿si que se han acercado? Por así decirlo.

- Sí, bueno, ellos comentan, vas a almorzar digamos y siempre te cuentan algo: “Oye, ¿y esto qué?, ¿qué pasa con lo otro? ¿Sabes? Y vas oyendo, siempre te comentan algo: “es que estamos así, es que pasa esto”. Siempre oyes algo.

- ¿Pero te han invitado a participar o sólo te han comentado?

- No, no, porque ya te digo. Si para un día o dos días tampoco creo que le interese a nadie... decir si esto está así o así puedes oír algo, pero tampoco van a estar interesados en que formes parte de nada porque no vas a estar.

(José)

9.4. Conclusiones

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.

Las vivencias de los trabajadores cedidos vienen mediatizadas por su perfil social, que determinará las expectativas y esperanzas puestas en el trabajo, afectando al consentimiento o resistencia laboral. No obstante, se producen grandes consensos tácitos como la legitimidad del funcionamiento de las ETT y la creencia de que si desempeñan bien su trabajo pueden acceder a la empresa usuaria mediante la contratación directa. Los efectos relativizador de las evaluaciones del mercado externo y adecuación de los estatus laborales a los tipos de empleado contribuyen a mejorar la percepción de los trabajadores con respecto a sus condiciones laborales. Por otro lado, las posibles críticas surgen en personas que no buscan su futuro laboral a través de la ETT. Por el contrario, quien sugiere la posibilidad de participar en la vida de la empresa a través de los sindicatos es quien tiene expectativas de continuar trabajando (de manera directa, eso sí) para una misma empresa usuaria.

10. CONCLUSIONES

Este capítulo presenta las conclusiones de investigación del Trabajo Final de Master llevado a cabo. En primer lugar, indicaré las principales aportaciones hechas por este trabajo en la construcción del objeto de estudio, tanto desde la perspectiva teórica como metodológica. En segundo lugar, responderé en base al trabajo de campo cuantitativo y cualitativo a las hipótesis planteadas en el trabajo. Por último, elaboro una reflexión general sobre la situación del trabajador cedido y realizo una recopilación de propuestas, a partir de la revisión de literatura y la investigación llevada a cabo, para mejorar su situación.

10.1. Principales aportaciones a la construcción del objeto de estudio

La investigación llevada a cabo permite aproximarnos a la situación del trabajador cedido: cómo se han establecido y regulado sus condiciones de empleo y trabajo, qué mecanismos existen para que el trabajador las cambie o mejore, cuáles son estas condiciones y cómo las vive el trabajador.

He podido observar que la legislación de las ETT en el Estado español y sus posteriores reformas han contribuido a la modificación y flexibilización de las condiciones contractuales, repercutiendo directamente sobre la actividad laboral del trabajador cedido. No obstante no se ha regulado o mejor dicho, mejorado la regulación, sobre los derechos colectivos de los trabajadores cedidos lo que lesiona gravemente su libertad sindical. De esta manera, las condiciones de empleo y trabajo de los empleados de puesta a disposición son inestables y precarias lo que, a la vez, reduce las exigencias de los mismos.

10.1.1. La perspectiva optimista sobre el empleo (y el trabajo que comporta) en las ETT

A través de las fuentes estadísticas podemos constatar las afirmaciones realizadas acerca de las características en la contratación de trabajadores de las ETT.

En primer lugar, como señalaba Elordi *et al* (2001), la modalidad contractual más recurrente en las ETT es la de circunstancias de la producción, seguido por la modalidad de obra o servicio y finalmente, el de interinidad, todas ellas muy inestables.

La volatilidad en los empleos es considerable. La mitad de los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo por las ETT es inferior al mes, y de éstos, el 70% es de duración inferior a la semana. Además, más del 50% de los trabajos para los que son requeridos los empleados de puesta a disposición son empleos no cualificados. Tal como apuntaba Elordi *et al* (2001), la hostelería y las tareas administrativas tienen un peso importante en el sector de las ETT, sin embargo, la industria alimentaria y la agricultura tienen un mayor peso que las tareas administrativas, habiendo ganado cada vez más peso sobretodo la industria alimentaria. Además, señalar que no es totalmente cierto que las ETT ofrezcan la formación a todos sus trabajadores. 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 participantes 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 munda laboral. Elordi *et al* (2001) señalaba que más de la mitad de los trabajadores cedidos son menores de 25 años, pero este dato se ha ido modificando pasando a ser únicamente el 26,6% del total de trabajadores en 2009. De hecho, a través de las fuentes estadísticas se constata que la edad de los trabajadores contratados por ETT ha amentado de manera considerable: en 2000 los mayores de 35 años eran el 7,6% del total de trabajadores y en 2009 la cifra se multiplica por 4, siendo el 33% del total. Con lo que el trabajo generado por ETT ha dejado de ser un nicho de empleo para los jóvenes.

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.

10.1.2. 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. En la primera de ellas, se amplía la duración de los contratos temporales, la ETT deja de ser responsable de la retribución salarial del trabajador cedido para que lo sea la usuaria, la ETT deja de tener la obligación de ofrecer a todos los trabajadores cedidos formación, hechos que eluden de responsabilidad al verdadero empleador. La Ley 35/2010 ha supuesto a la ETT la conversión prácticamente en una agencia de empleo, suprimiendo “las limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición”, mientras se justifiquen por razones de interés para el trabajador cedido. Sin embargo, la ley no señala cuáles son esas razones de interés.

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 primera 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.

10.1.3. 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 de puesta a disposición 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 disfrutaban 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.

En cuanto a las tareas a realizar se apunta que son rutinarias y escasamente recualificadoras, lo que se puede ratificar al observar la no cualificación de más de la mitad de los servicios realizados a través de ETT, la “no” obligación de la ETT de garantizar formación a todos los trabajadores y a través de la experiencia de los trabajadores cedidos, que repiten las tareas que observan que sus compañeros realizan a la hora de ejercer su fuerza de trabajo.

Por otro lado, los trabajadores cedidos no responden exigiendo una mejora de sus condiciones, dado que su situación de precariedad e inestabilidad las inhibe. Además, estos trabajadores, antes de incorporarse a su puesto, pasan el filtro de la ETT lo que implica tener empleados con una predisposición adecuada para este tipo de trabajo.

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 ETT, 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.

Por último, respecto a la cuestión sobre si ha sido la Ley del 84 o la del 94 la que ha generado el volumen actual de temporalidad en nuestro mercado laboral, autores más favorables a las ETT como Elordi *et al* (2001) señalan que la causante era la primera y autores más críticos, como Ortiz y Rebollo (1997) apuntan a la segunda. A la luz de la información recopilada es imposible dar una respuesta científica a la pregunta, con lo que dejo abierta a una futura investigación la recopilación y sistematización de la información adecuada para resolverla.

10.2. Respuestas a las hipótesis planteadas

La primera hipótesis se centra en el proceso de producción y de aplicación de las normas que regulan las relaciones de empleo en las ETT. Se enuncia de la siguiente manera: *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.*

A través del capítulo “Proceso de regulación” he podido reconstruir dicho proceso y observar cómo son reguladas y aplicadas las 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 para poder participar en un proceso sindical sea necesario tener una antigüedad en la empresa de mínimo tres meses (algo que pocos trabajadores cedidos pueden alcanzar, como se puede constatar en los datos estadísticos: el 56% de los contratos realizados por ETT en 2009 eran de duración inferior a los 3 meses, sin contar con los de duración indeterminada-43%-). En tercero, 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 cuarto, la escasa duración de sus contratos dificulta su relación con otros compañeros de la empresa y les desmotiva a la hora de involucrarse. En quinto, 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.

La segunda hipótesis hace referencia a las condiciones de empleo y trabajo a que dan lugar el proceso de producción y aplicación de normas. Se enuncia como sigue: *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.*

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 escasas 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: en el caso de Priscila no ha recibido ningún clase de curso de formación ni prevención, provocando esta situación inquietud en la trabajadora. Por otro, José, que aún teniendo un cursillo de formación genérico respecto a tareas de almacenaje, acudía a puestos de trabajo en los que no tenía experiencia ni nadie le había explicado como debía desarrollar sus tareas.

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.

La tercera y última hipótesis versa sobre las vivencias de los trabajadores cedidos respecto al proceso de producción de normas y la aplicación de las mismas, sus condiciones de empleo y de trabajo, siendo ésta la siguiente: *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.*

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.

En segundo lugar, 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. Tanto en el caso de José (por ser un trabajador sin formación), como en el caso de Priscila (por ser una trabajadora sin experiencia) 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 he podido constatar a través de las estadísticas que más de la mitad de los trabajos que se realizan son no cualificados. Además, 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.

10.3. Reflexión general y propuestas

Una vez realizada la investigación y elaboradas las conclusiones espero que desde este humilde trabajo se haya podido arrojar algo de luz sobre la situación tan peculiar y precaria que vive el trabajador cedido. A pesar de las dificultades encontradas por el camino en este trabajo, como la falta de literatura, el difícil acceso a los informantes claves y trabajadores cedidos o la limitación temporal y de recursos, espero seguir trabajando, investigando y ampliando el conocimiento sobre los trabajadores de puesta a disposición en una futura Tesis Doctoral, ya que considero que se encuentran en una situación de soledad frente a la sociedad, las instituciones y a las Ciencias Sociales.

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. para que se garantice la participación directa de los trabajadores cedidos en las empresas usuarias. Así como la reducción de la antigüedad en la empresa para poder participar en los procesos electorales.
- Elaboración de planes de especialización de los trabajadores cedidos, para que de esta manera trabajen siempre para las mismas empresas o, por lo menos, el mismo sector.
- Un 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 los períodos de trabajo con los de formación
- Aumento de las restricciones sobre las ETT. Esto es, disminuir los supuestos en que la contratación se puede hacer a través de ETT.
- 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.

11. 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.
- CANO, E. (1998): “La lógica de la precariedad laboral. El caso de la industria valenciana del mueble” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* 13: 207-231.
- CASTILLO, J.J. (2009): “La soledad del trabajador globalizado”. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 108: 11-20.
- CÓRDOVA, E. (1986), “Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?” en *Revista Internacional de Trabajo*, 105:431-449.
- ELORDI DENTICI, A. (coordinador); DEL REY GUANTER, S. (et al.) (2001): *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. AGETT. Madrid.
- FALGUERA i BARÓ, M. (1991): La legislación individual del trabajo en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI. Madrid.
- GARCÍA CALAVIA, M.A. (2008): *Sociología de las relaciones laborales*. Publicaciones Universidad de Valencia. Valencia.
- HIRSCHMAN, A. (1970): *Salida, voz y lealtad*. Fondo de cultura económica. México D.F.
- JEROME, J.K.: "Three Men in a Boat", citado por Grint, K. (2003): *The Sociology of Work*. Cambridge: Polity Press. Blackwell, pág. 45.
- RECHE, F.M. (2000): *Las empresas de trabajo temporal y la gestión de recursos humanos de las empresas usuarias*. Universidad de Granada. Granada.
- ORTIZ y REBOLLO (1997): “Las ETT: la institucionalización de precariedad”. *Revista catalana de Sociología* 7:193-211.
- PÉREZ GUERRERO, M.L., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2005): “El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores”. Ministerio de Trabajo. 58: 185-220.
- PÉREZ PÉREZ, M. (2002): *Empresas de trabajo temporal y relaciones laborales*. Laborum. Murcia.
- TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. (1984): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- VERGARA DEL RÍO, M. (2005): *Empresas de trabajo temporal: representación de los trabajadores y negociación colectiva*. Consejo Económico y Social. Madrid.

12. RELACIÓN DE ANEXOS

1. Tablas fuentes estadísticas

1.1. Anuario Estadísticas laborales (originales)

2. Entrevistas (audio y transcripción)

2.1. Entrevista a Manel Fernández, Secretario General de la FES-UGT Castellón

Duración: 38:46

Día 13 de Junio de 2011

Despacho Secretario General de la FES en la sede de la UGT-Castellón (Castellón).

2.2 Entrevista a Fran Fajardo. Delegado sindical de la UGT y director de oficina de Randstad en Elche

Duración: 1:17:33

Día 6 de Julio de 2011

Despacho director oficina Randstad Elche (Alicante).

2.3. Entrevista a Ruth Cano. Trabajadora estructura pequeña ETT de Valencia, desde 2000 hasta 2011

Duración: 44: 05

Día 25 de Julio de 2011

Cafetería Glassol (Valencia).

2.4. Entrevista Priscila, trabajadora cedida: dependienta

Oficina Randstad (Elche)

Duración 30:56

Día 31 agosto 2011

Sala de Juntas oficina Randstad Elche (Alicante).

2.5. Entrevista Jose Barreda, trabajador cedido: mozo de almacén

Oficina Randstad (Elche)

Duración 28:03

Día 31 de agosto 2011

Sala de Juntas oficina Randstad Elche (Alicante).

3. Informe observación participante

4. Legislación

4.1. Ley 14/94, de 1 de Junio

4.2. Real Decreto 4/95 de 13 de Enero

4.3. Real Decreto 216/99 de 5 Febrero

4.4. Ley 29/99 de 16 de Julio

4.5. Instrumento de Ratificación del Convenio 181 de la OIT, sobre Agencias de Empleo Privadas

4.6. Ley 12/2001, de 9 de julio

4.7. Ley 35/2010 de 17 de septiembre

5. Noticia ETT