

Condiciones de empleo y vivencias de los trabajadores cedidos de ETT

Mar Marín Capilla, Doctoranda en Ciencias Sociales, del Trabajo y de los Recursos Humanos por la Universitat de València. Departamento Sociología y Antropología Social.

mar_mc84@hotmail.com

RESUMEN

La búsqueda de un mercado de trabajo flexible ha sido el principal objetivo de la legislación laboral desde hace casi 20 años en el Estado Español. La Ley 14/1994 supuso el primer gran paso hacia la flexibilidad laboral, legalizando una nueva forma de contratación: la cesión de trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal. Ésta se realizó sin el apoyo de los agentes sociales.

Tras casi 18 años de existencia sigue ampliándose el campo de actuación de las ETT, como podemos constatar con la Ley 3/2012, equiparándolas a agencias de colocación públicas. Sin embargo, todavía son desconocidas las relaciones laborales en que se encuentra el trabajador cedido. Las condiciones de empleo y trabajo y las vivencias de éstos tampoco han sido estudiadas en el ámbito académico.

Por ello, el objetivo de la comunicación es examinar tanto unas como otras, esto será: el desvío de la norma de empleo de la ETT frente a la norma estándar, el tipo de tareas realizadas por los trabajadores cedidos, sus bajas exigencias por la inestabilidad padecida, la manera en que se efectúa el acceso de los trabajadores cedidos a la empresa usuaria y relación de éstos con sus compañeros en plantilla (y las consecuencias que de esto deriva), sus condiciones de trabajo, así como la difícil relación entre sindicatos y trabajadores cedidos, por ambas partes serán los elementos principales de estudio.

Para ello, he realizado una revisión de datos estadísticos que permiten caracterizar y contextualizar algunos de los elementos de estudio. Además de realizar dos estudios de casos y entrevistas en profundidad a trabajadores cedidos.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Las Empresas de Trabajo Temporal: Intensificación de las relaciones laborales triangulares

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.

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 (Córdoba, 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”).

1.2. El desvío de la norma de empleo de la ETT frente a la norma estándar

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. Pues bien, la norma de empleo en las ETT introduce una serie de modificaciones respecto a la norma estándar de empleo, como podemos observar en el siguiente cuadro:

La norma de empleo de la ETT (comparación con norma estándar: Cano, 1997: 207-225)

Norma estándar	Norma ETT
Único empresario	Doble empresario: ETT y Empresa Usuaría
Contrato estable	Contrato inestable
Jornada laboral a tiempo completo	Jornada laboral a tiempo parcial
Medios de producción empresa contratante	Medios de producción Empresa Usuaría

Cuadro 1

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

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

1.3. La reacción del trabajador frente a sus condiciones de empleo y trabajo

Frente a la norma del empleo en las ETT, los trabajadores pueden tener diferentes comportamientos o respuestas: el consentimiento o la resistencia. El consentimiento remite a un comportamiento que supone conformidad con la situación laboral, asentimiento del orden empresarial. La resistencia remite a un comportamiento que supone oposición al orden empresarial. Además, los trabajadores pueden legitimar

cognitivamente o no el régimen de empresa. Esto comporta que el consentimiento de un trabajador en el régimen de empresa puede tener lugar con legitimación o sin legitimación. De este modo, puede haber dos tipos de consensos: uno de tipo práctico en el que los trabajadores se limitan a comportarse conforme a lo que espera la empresa de ellos; otro, de tipo ideológico, en el que los trabajadores no solo actúan de acuerdo con el régimen de empresa sino que también están de acuerdo con el mismo (Barranco, 2011: 29 – 30).

La resistencia, a su vez, se puede manifestar a través de la protesta, del abandono, o de actos informales cotidianos. La resistencia se refiere a cualquier forma de acción individual o colectiva dirigida a cambiar una situación. Se corresponde con la noción de Hirschman (1977). El abandono de las situaciones poco satisfactorias se corresponde con la noción de salida de Hirschman dando lugar a la rotación voluntaria en el empleo. La última forma de resistencia consiste en los comportamientos de desgana, de escaqueo, bajo ritmo,... En estos casos, las opiniones o creencias que consideran injustas o ilegítimas determinadas situaciones o actuaciones son descritas como “disenso” (Barranco, 2011: 30)

2. LA “ESCASA” DISCUSIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR CEDIDO EN LAS CIENCIAS SOCIALES

Hay pocas respuestas en el mundo académico que ayuden a conocer las condiciones laborales que dejan y las reacciones y percepciones de quienes las experimentan.

En estudios de carácter económico (Elordi *et al.* 2001) se apoyan en el análisis estadístico para plantear la necesidad y acierto de crear ETT canalizan empleo al concentrar un volumen importante de trabajo, beneficiando así a los trabajadores. Sin embargo, de esta revisión se concluye que la norma del empleo en las ETT se caracteriza 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. Es más, se afirma que la libertad del trabajador cedido crece para desarrollar su propia carrera (Elordi *et al.* 2001: 170-171).

Por contra, algunos autores inciden en la precariedad del trabajador cedido. Pérez (2002:197) señala la existencia de un proceso de sustitución a nivel macro económico de trabajo fijo por temporal. 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 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. METODOLOGÍA

Los elementos del estudio son los siguientes: 1) El proceso laboral, es decir, las condiciones de empleo y trabajo y 2) Las vivencias de los trabajadores, lo que significa su visión, respuestas, expectativas de futuro y el peso del perfil social y laboral sobre estas cuestiones.

La metodología empleada para esta investigación 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 laborales para derivar las condiciones de empleo y de trabajo y las vivencias que experimentan los trabajadores de esas condiciones.

La información cuantitativa 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. El criterio para seleccionar los datos es el ajuste con los objetivos de la investigación, respecto a las condiciones del empleo.

Los estudios de casos en profundidad completan la falta de información estadística a fin de cubrir los objetivos de mi investigación, a partir de:

a) 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.

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, 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 me proporcionaron el acceso a éstos. En segundo lugar están los trabajadores de estructura, 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.

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. 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).

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

4. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO DE LAS ETT

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.

5. CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO: LOS MECANISMOS DE ACCESO A LAS ETT, SALARIO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las similitudes entre Randstad y una ETT multinacional francesa

Mecanismos de acceso

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.

En el caso de Randstad, matizar que 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.

Salario

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.

Organización del trabajo

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.

6. REACCIÓN Y VIVENCIAS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS. LA ACCIÓN-PARTICIPACIÓN SINDICAL PARA CON LOS TRABAJADORES CEDIDOS

6.1. 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).

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

6.3. 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.

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, Priscila habiendo realizado numerosos trabajos de cara al público durante toda su etapa universitaria y Tamara ya había trabajado para bancos). Y por otro, por tener una disposición de disciplina hacia el trabajo y su organización, mostrando su predisposición y “gratitud”.

b) En segundo lugar, están las “disposiciones de creencia” que permiten consensos normativos sobre el funcionamiento de la ETT y la organización del trabajo en la usuaria. La primera disposición de creencia consiste en entender que una relación laboral justa implica derechos y deberes mutuos entre trabajador y dirección empresarial: los trabajadores a cambio del salario que reciben de la ETT han de corresponder con esfuerzo y responsabilidad a la empresa usuaria. La siguiente disposición hace que los trabajadores consideren justo el 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.

- 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. Tamara reconoce que en muchos casos no sabe qué cursos tiene que impartir (da formación para banca) hasta el día de antes. Ella si culpabiliza a la ETT de este hecho. 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 y Tamara) 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”.

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. Tamara considera que la ETT es su única solución porque el mercado laboral no crea empleo.

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”.

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.

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:

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.

Tampoco los trabajadores con jóvenes cualificados. Tamara 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 comenzar su proyecto de vida. Esta expectativa se basa en que Tamara considera no factible encontrar empleo de otra manera.

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.

Tamara tampoco ha tenido relación con los sindicatos en las empresas para las que trabaja. El hecho de cambiar de empresa habitualmente y la escasa visibilidad de los sindicatos en los lugares de trabajo desincentivan la acción sindical. Sin embargo, sí está afiliada a un sindicato de manera particular por convicción personal.

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.

7. CONCLUSIONES

7.1. Respecto a las condiciones de trabajo

En primer lugar señalar que la categoría profesional a través de la cual se contrata al trabajador cedido, suele ser más baja que la que en realidad desempeñan. Esto repercute 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 segundo 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 tercer 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.

En quinto 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 no sólo se produce un desconocimiento sobre estas cuestiones, sino que en trabajos que se solicitan 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 falta de información de la empresa usuaria a la ETT o sencillamente que la ETT: 1) No solicita la información a la usuaria o 2) No llega a ofrecer todos los datos al trabajador cedido.

7.2. Respetto a las vivencias de los trabajadores cedidos

Primero, 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 mejoran la percepción de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales. Las posibles críticas surgen en personas que no buscan su futuro laboral a través de la ETT. Por contra, quien sugiere la posibilidad de participar en la vida de la empresa a través de sindicatos es quien tiene expectativas de continuar trabajando (de manera directa, eso sí) para una misma empresa usuaria.