

Quaderns

de ciències socials

Núm.24
segona època
2013

Teixir certeses. Estratègies de compensació de la incertesa dels treballadors del tèxtil-confecció a les comarques de l'Alcoià, el Comtat i la Vall d'Albaida

Sandra Obiol Francés

Los procesos y vivencias laborales de los trabajadores cedidos en las ETT: pautas de consentimiento y resistencia

Mar Marín Capilla

Núm.24 Teixir certeses | Los procesos y vivencias laborales de los trabajadores cedidos en las ETT

UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA 

Facultat de Ciències Socials

EDITA:



Facultat de Ciències Socials

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Antonio Santos Ortega (Juan.A.Santos@uv.es) (Coord.)
Federico López Mora (Federico.Lopez@uv.es)
Carlos Ochando Claramunt (Carlos.Ochando@uv.es)
Susana Sánchez Flores (Susana.Sanchez@uv.es)
Mercedes Martínez Iglesias (Mercedes.Martinez@uv.es)

Quaderns de Ciències Socials

Facultat de Ciències Socials
Edif. 4b
46022 - València
e-mail: Quaderns@uv.es
http://quaderns.uv.es

DEPÓSITO LEGAL:

V-906-2005

ISSN:

1696-1676

DISEÑO E IMPRESIÓN:

Imag Impressions, S.L. Benifaió.

NÚMEROS ANTERIORES:

nº 1 / Segona època

Elena Gadea Montesinos.

Las mesas de solidaridad. Un estudio de caso sobre la participación ciudadana en el ámbito local.

nº 2 / Segona època

Mª Jesús Berlanga.

Identidad y desarrollo en los bereberes de Marruecos.

nº 3 / Segona època

Beatriz Santamarina Campos.

Cazando lo invisible. Una antropológica en el laboratorio.

nº 4 / Segona època

María Albert Rodrigo.

La eclosión asociativa de los 90: Causa y consecuencia del cambio social.

nº 5 / Segona època

Rocío Moldes Farelo.

Migraciones contemporáneas y mercado laboral: El caso de la comunidad caboverdiana en la minería leonesa.

nº 6 / Segona època

Mª Fernanda Soriano Galiani.

La reforma del Estado en Argentina y la recuperación de empresas por sus trabajadores.

nº 7 / Segona època

Luis Enrique Nores Torres.

El "genoma" laboral: Orígenes, componentes y evolución del Derecho del Trabajo.

nº 8 / Segona època

Lucila Aragón Carrión.

Ecos del pasado, voces del presente. Aproximación a la memoria social desde una experiencia educativa de la Segunda República, los Institutos para Obreros.

nº 9 / Segona època

María Jesús Felipe Tío.

El sistema de protección social en la Comunidad Valenciana.

nº 10 / Segona època

Petra Araque Catena.

Gestión de mano de obra en la empresa pública: el caso de RENFE.

nº 11 / Segona època

F. Xavier Uceda i Maza

Adolescents en conflicte amb la llei: Vístimes o víctimes? Una aproximació des de la Sociologia i el Treball Social.

nº 12 / Segona època

Enriqueta Balibrea Melero

El deporte como medio de inserción social de los jóvenes de barrios desfavorecidos.

nº 13 / Segona època

Mª Eugenia González Sanjuán

El proceso de la enfermedad desde el enfoque de género.

nº 14 / Segona època

Benno Herzog

Exclusión discursiva. El imaginario social sobre inmigración y drogas.

nº 15 / Segona època

Cristina Benlloch Domenech

Condiciones de vida de las mujeres búlgaras inmigrantes en España: el caso de Enguera.

nº 16 / Segona època

Josep Pérez Soriano

Dones de poble. La sostenibilitat social dels municipis rurals valencians.

nº 17 / Segona època

Ramón Gómez-Ferrer Cayrols

La práctica deportiva del judo: análisis sociológico de su implantación y desarrollo en la sociedad valenciana.

nº 18 / Segona època

Alicia Villar Aguilés

Absències i ubicacions heterogènies en l'estudiantat universitari. Una recerca en la Universitat de València.

nº 19 / Segona època

Vicent Flor i Moreno

El regionalisme anticatalanista i la construcció de la identitat valenciana autonòmica.

nº 20 / Segona època

Ángel Belzunegui, Ignasi Brunet et al.

Pobreza en España: jóvenes y mujeres en los espacios sociales de la vulnerabilidad.

nº 21 / Segona època

Fernando Osvaldo Esteban

La migración calificada de latinoamericanos: perspectiva histórica y tendencias actuales.

nº 22 / Segona època

Rodrigo Martínez Novo

Controversias en torno al "bien vivir" de los kichwas canelos: una aproximación conceptual.

nº 23 / Segona època

Fátima Alcoriza Vento

El bienestar del menor acogido en familia extensa. Un estudio de casos sobre la influencia de las visitas de los padres biológicos durante el acogimiento.

Pilar Ferrero Micó

Los Centros de Día de atención a la infancia en la Comunidad Valenciana

Los procesos y vivencias laborales de los trabajadores cedidos en las ETT: pautas de consentimiento y resistencia

*Mar Marín Capilla
Universitat de València*

1. LA “SOLEDA” DEL TRABAJADOR CEDIDO

Hay pocos estudios en el mundo académico que ayuden a conocer el proceso laboral en el que se encuentran los trabajadores cedidos por las ETT y las reacciones y percepciones de quienes lo experimentan.

La literatura existente sobre ETT versa, en su mayor parte, sobre el empleo generado y la regulación legal que propicia y desarrolla el funcionamiento y ámbitos de actuación de este tipo de empresas.

La escasez de literatura dificulta la contextualización de los interrogantes que se quieren contestar. A este respecto, constituye un reto difícil y, a la vez, de especial interés, que se aborda con la esperanza de poder contribuir a destapar la situación de “soledad” del trabajador cedido (Castillo, 2009).

Los objetivos del presente artículo son 1) examinar los procesos laborales en los que se encuentra inmerso el trabajador cedido en el Estado español y 2) las percepciones de estos: sus vivencias y respuestas. La investigación se ha realizado entre los años 2010-2012.

En principio, se supone que los procesos laborales en los que se inserta el trabajador cedido son extremadamente flexibles, están marcados por una fuerte y doble discrecionalidad empresarial (la de la ETT y la usuaria) y suelen comportar pactos implícitos entre trabajador y empresarios con finalidades utilitaristas. El trabajador participa en ellos sin apenas resistencia, considerando que estos procesos compensan o bien, porque lo compaginan con otras tareas consideradas prioritarias o facilitan supuestamente el acceso a una estabilidad laboral.

El texto consta de 8 apartados: Este primero donde se señalan los objetivos de estudio y la importancia de los mismos. Un segundo apartado que permite una

aproximación a los conceptos clave. El tercero aborda lo que se conoce en relación a los objetivos planteados en el Estado español. En cuarto lugar, el método y las fuentes de recogida de información utilizadas. El quinto se centra en un breve análisis del mercado laboral en el que se encuentra el trabajador cedido. El sexto algunas cuestiones claves del proceso laboral y el control de la mano de obra “cedida”. El séptimo analiza las reacciones y vivencias de los trabajadores cedidos y el peso de su perfil en éstas. Por último, las conclusiones extraídas de la investigación.

2. UNA APROXIMACIÓN A LOS CONCEPTOS CLAVE

Las Empresas de Trabajo Temporal nacen en el estado español en 1994 como un mecanismo de intermediación laboral: reclutan y contratan laboralmente a trabajadores que, a su vez, ceden a otras empresas para que utilicen su fuerza de trabajo. A estas empresas se les llama “empresas usuarias” y contratan los servicios de la ETT con el fin de que les proporcione “trabajadores cedidos” para la realización de tareas temporales. Los trabajadores por tanto, se encuentran sometidos a una gestión empresarial ejercida por un lado, por la ETT en lo que se refiere a reclutamiento, contratación y remuneración, y por otro, por la empresa usuaria en lo relativo a organización de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y movilidad. En algunas ocasiones, este desdoblamiento de la gestión ocasiona confusiones al trabajador cedido en cuanto a las empresas de las que depende.

El trabajador cedido frente a su situación puede tener diferentes respuestas: el consentimiento o la resistencia. Estas respuestas pueden manifestarse en un comportamiento concreto, pero también de manera ideológica, legitimando o no el régimen de la empresa, como veremos más adelante en el apartado 3.2.

3. LOS PROCESOS LABORALES DE TRABAJADORES SUB-CONTRATADOS Y SUS VIVENCIAS EN LA LITERATURA SOCIOLÓGICA DEL ESTADO ESPAÑOL

En este artículo se observa el reclutamiento, la contratación de los trabajadores cedidos, el ritmo y control del trabajo realizado, su formación, su remuneración, su tiempo de trabajo. La gestión de estos elementos de la organización del proceso laboral dependen, en mayor o menor medida, tanto de la ETT, que es la que tiene el poder discrecional, como de la empresa usuaria, donde presta su fuerza de trabajo. También se examinan las vivencias y percepciones de los trabajadores cedidos sobre su experiencia de trabajo como empleados cedidos (su relación con la ETT y con la empresa usuaria, si consienten u ofrecen resistencia a su forma de trabajo, sus motivaciones, etc.), en base a sus expectativas y perfil social.

Dado que la literatura específica sobre ETT no aborda la mayor parte de los objetivos específicos del presente estudio, la mayor dificultad a la hora de realizarlo ha sido encontrar bibliografía que ayudara a aproximarnos a los objetivos marcados. La bibliografía encontrada sobre ETT muestra dos posturas enfrentadas: la optimista, centrada en señalar el papel de la ETT en el mercado de trabajo, como generadora y canalizadora de un importante volumen de empleo (Elordi et al., 2001) y la pesimista, que apunta a la precariedad laboral de los trabajadores cedidos, por un lado (Ortiz y Rebollo, 1997) y su situación de orfandad normativa, por otro (Vergara, 2005).

Por ello, en este apartado examino investigaciones que tienen objetivos con características similares a los que en este estudio se presentan: los procesos laborales y vivencias de los trabajadores subcontratados esto es, trabajadores de una empresa (usuaria) que se compromete con otra segunda (ordenante) para llevar a cabo por sí misma con sus recursos (financieros, materiales y humanos) la producción de etapas o partes de la producción de sus bienes o servicios (Echeverría, 2005).

3.1. EL PROCESO LABORAL DEL TRABAJADOR SUBCONTRATADO

La introducción de criterios neotayloristas en los actuales procesos de trabajo de las empresas es un hecho fehaciente: se racionaliza el trabajo mediante parcelación y simplificación de las tareas de los trabajadores, se controla su cumplimiento, se automatiza donde es posible, con la finalidad de aumentar el rendimiento de los trabajadores y su productividad (Barranco, 2011). La subcontratación es una práctica organizativa a través de la que se conciertan con terceros algunas tareas de su actividad productiva. De esta manera, el proceso de elaboración de bienes o servicios queda fragmentado en procesos más simples (Sempere y Galindo, 2011). Las empresas solicitan la subcontratación: a) cuando la demanda de bienes y/o servicios es más alta o b) si se ha de llevar a cabo un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

En la literatura encontrada en este ámbito encontramos dos perspectivas: hay autores que apuntan a que las empresas usuarias “utilizan” la mano de obra subcontratada para contratar posteriormente a los trabajadores más capacitados y que se ajusten más a las necesidades empresariales. De esta manera, el trabajador subcontratado estaría siendo sometido a una especie de período de prueba, antes de incorporarse de manera estable (mediante contratación indefinida, garantizado unos ingresos fijos y limitando la discrecionalidad) en la empresa donde se prestan los servicios. Para otros autores, la subcontratación es una oportunidad

empresarial para aumentar la discrecionalidad sobre el trabajador subcontratado, adaptándolo a condiciones inferiores que el resto de sus compañeros en plantilla, por parte de la empresa usuaria.

La contratación, formación, remuneración y la organización de la jornada de trabajo

Desde la incorporación al puesto de trabajo, las empresas se organizan con la finalidad de obtener un máximo rendimiento del trabajador y, a la vez, su compromiso. Según Bermúdez y Bustamante (2010) se somete a un período de prueba, en el que es supervisado con el fin de verificar su adaptación a la organización (empresa usuaria). Por otra parte, el trabajador está altamente motivado ya que durante su trabajo en la empresa usuaria tiene la expectativa de trabajar en plantilla para ella.

En cuanto a la formación de los trabajadores subcontratados, algunas Agencias Temporales se especializan en selección y además en formación (Bermúdez y Bustamante, 2010), según el acuerdo al que lleguen con la empresa subcontratista. Sin embargo en la mayor parte de las ocasiones, el trabajador no recibe ningún tipo de formación.

Respecto a la remuneración, los trabajadores subcontratados sufren desigualdad salarial respecto sus compañeros de la empresa subcontratante (Díaz, 2004), cobrando menos su trabajo. Ésta se relaciona con la categorización profesional: aún efectuando el mismo trabajo, no se les asigna las mismas categorías a los trabajadores subcontratados que a los trabajadores de plantilla (las de los primeros son menores y, en consecuencia, menor el salario base). En este caso, la empresa donde se ejerce la fuerza de trabajo fija la remuneración del trabajador. La Agencia Temporal se encarga de pagarle la nómina y de las obligaciones con la Seguridad Social y Hacienda.

En cuanto a la ordenación de la jornada laboral, los trabajadores subcontratados se someten en más ocasiones al trabajo a turnos, llegando a ampliar su jornada “voluntariamente” sin cobrar para cumplir con sus objetivos. Del mismo modo, realizan jornadas laborales más amplias y cambiantes que sus compañeros de la empresa contratante (Díaz, 2004).

Repasada la literatura cabe preguntarse si la subcontratación/cesión de trabajadores constituye, como apuntan algunos autores, una oportunidad para el trabajador a la hora de facilitar el acceso a cierta “estabilidad laboral”, y no sólo empresarial para facilitar la contratación eventual. O si esta afirmación es un mero pretexto para aumentar la discrecionalidad empresarial, empeorando las condiciones de empleo y trabajo de la persona subcontratada, encontrando diferencias

notables entre su situación y la de los trabajadores contratados en plantilla. Esto es lo que intento dilucidar en lo que sigue.

3.2. LAS VIVENCIAS DE LOS TRABAJADORES

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

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

El perfil social del trabajador provoca diferencias importantes en la percepción y aceptación de las condiciones laborales, lo que influirá en sus vivencias y comportamientos (Bourdieu: 1980).

Por ello las empresas tienden a contratar a trabajadores que tengan unas “disposiciones de creencia y de comportamiento” adquiridas en las socializaciones previas a su contratación. Éstas facilitan la conformidad del trabajador con las condiciones de su empleo (Barranco: 2011).

Estas disposiciones ejercen de amortiguador en las *evaluaciones del mercado de trabajo externo*. Los trabajadores precarios y/o descualificados evalúan si su situación de empleo es una buena opción comparándola con las alternativas existentes en función de su perfil, creyendo que si sus oportunidades de empleo son

equivalentes o peores que en el trabajo que poseen, son “afortunados” de tener su estatus y no merece la pena intentar cambiarlo. El lastre del desempleo y el temor a no encontrar ningún tipo de trabajo por esta situación alientan este efecto. Esta valoración está condicionada porque consideran que sus perfiles sociales están más afectados a la precariedad en el mercado de trabajo.

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

4. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

Para escribir este artículo he empleado diversas técnicas de recogida de datos, realizando un estudio de caso. Siguiendo a Juan José Castillo (1997), a la hora de elaborar una metodología en la investigación social del trabajo hay que identificar, ver lo que está a nuestro alcance. Y, en segundo lugar se ha de incluir a los protagonistas, sus vivencias y “sus propios saberes” sobre lo que hacen. Por otro lado, he necesitado de datos estadísticos para poder hacer una breve descripción sobre el empleo, tanto a nivel general como el generado por las ETT, en el estado español.

Las fuentes de información secundarias son los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo. Las fuentes primarias son tres: a) La observación participante, trabajando tres meses como consultora de RRHH en una ETT, observando actitudes de los trabajadores y escuchando relatos cortos de su experiencia laboral; b) Entrevistas en profundidad a informantes cualificados (sindicalista de UGT y responsable de Delegación de ETT) y charlas informales a responsables de CC.OO.; c) Entrevistas biográficas a trabajadores cedidos.

La observación participante me permitió valorar los elementos susceptibles de ser analizados, así como observar en primera persona cómo se desarrollan los procesos de selección, contratación y retribución y cómo los trabajadores participan en ellos. Por otro lado, las entrevistas biográficas me permiten percibir como los humanos vivencian y dan significado a su mundo (en este caso laboral) mediante el lenguaje (Bolívar, 2002).

Los criterios de selección de trabajadores cedidos se han basado: en primer lugar, en las variables del perfil de los mismos (edad, nivel educativo y trayectoria profesional previa); en segundo lugar en el grado de complejidad de los procesos laborales, siendo éstos más o menos cualificados.

5. EL TRABAJADOR CEDIDO Y EL MERCADO LABORAL EXTERNO

5.1. LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO ACTUAL

Tabla 1. Tasa de paro (en porcentaje)

TOTAL	Datos último período	Variaciones igual período año anterior
	II Trimestre 2012	II Trimestre 2011
AMBOS SEXOS	24,6%	+3,7%
Varones	24,6%	+4%
Mujeres	24,7%	+3,4%

Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2011-2012 Elaboración propia

La tasa de desempleo en el estado español es una de las más altas de Europa. Lejos de llegar a su tope, cada año se incrementa, subiendo casi 4 puntos de 2011 a 2012. La probabilidad de encontrar un empleo en el mercado laboral externo, es cada vez menor.

5.2 LA PRECARIEDAD DEL MERCADO LABORAL EXTERNO

Tabla 2. Tipo de contratación y parcialidad (en miles)

TOTAL	Datos último período	Variaciones igual período año anterior	
	II Trimestre 2012	Absolutas	En porcentaje
Asalariados	14397,3	-895,2	-5,9
Contrato indefinido	10990,8	-398,8	-3,5
A tiempo completo	9729,4	-432,3	-4,3
A tiempo parcial	1261,3	33,3	2,7
Contrato temporal	3406,5	-496,4	-12,7
A tiempo completo	2383,5	-452,7	-16
A tiempo parcial	1023,0	-43,7	-4,1
Tasa de temporalidad (porcentaje)	23,7	-1,0	-4,1

Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2011-2012 Elaboración propia

Junto a la falta de empleo hay que destacar la falta de calidad de una parte del empleo existente. En el caso de la contratación indefinida, cayó en 2012 un 3,5% respecto a 2011. La contratación parcial ha aumentado entre los indefinidos: un 2,7%. La contratación a jornada completa ha disminuido un 4,3%. También, se puede observar que casi una tercera parte de la contratación temporal es también parcial: un 30,04%. Además, la contratación temporal parcial se destruye menos que la contratación

temporal a tiempo completo (4,1% frente a un 16% de 2011 a 2012). La tasa de temporalidad cae un punto de 2011 a 2012, sin embargo, se mantiene en un alto 23,7%.

5.3. EL PESO DE LAS ETT EN EL ESTADO ESPAÑOL

Tabla 3. ETT, según ámbito territorial de actuación, por CCAA y provincia de ubicación

	2000	2007	2009
TOTAL	364	368	333
PAÍS VALENCIANO	64	93	82
Alicante	31	34	30
Castellón	18	26	25
Valencia	51	73	64

Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2007-2009 Elaboración propia

La realidad en la presente década, las ETT crecen para después decrecer, siguiendo la tendencia del crecimiento económico en el Estado español: en 2000 existían 364 y en 2007 llegaron a 368. En 2009, ya presente la crisis económica, descendieron un 8,5 % (333). En el País Valenciano, la bonanza económica fue patente en el número de ETT (de 64 a 93, un 46%), descendiendo de manera menos acusada hasta 2009, llegando a 82.

Por provincias, Valencia es la que mayor número de ETT tiene (aumentando un 43% de 2000 a 2007 –de 51 a 73-) y con un descenso menos brusco de 2007 a 2009 (del 11%). En Alicante no ha variado significativamente el número, con un ligero repunte del 9% entre 2000 a 2007, volviendo en 2009 a una cifra similar a la del 2000 (30 y 31, respectivamente). Por último, en Castellón, se incrementó más de un 40% el número de ETT entre 2000 y 2007, y se ha mantenido prácticamente esa cifra en 2009 a pesar de la crisis (de 26 a 25).

Tabla 4. Contratos de puesta a disposición según supuestos de utilización, por comunidad autónoma y provincia de ubicación de la ETT

	TOTAL			OBRA O SERVICIO		
	2000	2007	2009	2000	2007	2009
TOTAL	2.005.132	2.705.043	1.691.013	874.906	1.208.188	736.056
País Valenciano	207.723	331.946	214.642	44.260	190.772	130.883
Alicante	42.450	58.275	33.191	10.913	21.931	11.217
Castellón	14.979	29.287	19.900	5.226	14.219	14.604
Valencia	150.294	244.384	161.551	28.121	154.622	105.062

	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODDUCCIÓN			INTERINIDAD		
	2000	2007	2009	2000	2007	2009
TOTAL	1.027.873	1.350.075	856.072	102.353	146.780	98.885
País Valenciano	154.204	126-102	74.250	9.259	15.072	9.509
Alicante	30.158	33.331	20.123	1.379	3.013	1.851
Castellón	9.058	14.091	4.696	695	977	600
Valencia	114.988	78.690	49.431	7.185	11.082	7.058

Fuente: Anuario Estadísticas Laborales. 2000-2007-2009- 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 34,9% entre los años 2000 a 2007, pasando de 2.005.132 a 2.705.043, y de ahí a un importante descenso desde 2007 a 2009, con más de un millón de contratos menos (de 2.705.043 a 1.691.013), que se puede achacar a la crisis económica, con la grave caída de empleo generalizado.

En el País Valenciano se genera un volumen importante de contratos de puesta a disposición respecto al conjunto del Estado Español evolución: así, pasa de representar un 10,35% en 2000 a un 12,6% en 2009, aumentando en dos puntos su peso en el conjunto estatal. Durante el período de apogeo económico (2000-2007), crece más de un 59% y en los primeros años de la crisis, se redujo significativamente, pero sin llegar a los niveles de 2000 (207.723 frente 214.642 en 2009).

La provincia de Valencia concentra la mayor parte de las contrataciones de puesta a disposición. Su evolución es similar: crece mucho en los 7 primeros años y disminuye prácticamente en las mismas cifras en los primeros años de la crisis. Castellón duplicó su contratación a través de ETT en más de un 50% entre 2000 y 2007, demostrando la temporalidad e inestabilidad de los puestos creados en esa provincia durante el período de auge económico. Sin embargo, el número cayó en picado en cuestión de dos años, en más de 10.000 contratos (un 32%). En Alicante hay un incremento menos llamativo en época de bonanza (38%), sin embargo, el nivel de contratación en 2009 desciende de la cifra del 2000, cosa que únicamente ocurre en esta provincia.

Las modalidades contractuales empleadas por ETT tienen un carácter muy inestable y precario. Tanto en los contratos por obra o servicio como en los de interinidad, el trabajador desconoce cuando va a finalizar su relación laboral ya que depende de la decisión del empresario. En el de interinidad, el objetivo de la contratación es clara: la sustitución de un trabajador. Sin embargo, la contratación por obra o servicio genera dudas sobre su uso abusivo: Informantes cualificados

señalan que la modalidad de obra o servicio, en un 90% de los casos es utilizada de manera fraudulenta: se usa para tareas recurrentes en las empresas y facilita de manera excepcional la discrecionalidad del empresario; el trabajador desarrolla las tareas de un puesto de trabajo no limitado en el tiempo en la empresa hasta que se le ha de transformar el contrato a fijo. En ese momento no se le renueva y se empieza con un nuevo trabajador, hasta que agote la duración legal del mismo.

Algo similar ocurre con el tercer y último tipo de contrato utilizado por ETT: el eventual o por circunstancias de la producción. Se recurre a él aun cuando no se genera una acumulación de tareas o un exceso de pedidos, utilizándolo para eliminar restricciones en el despido y abaratar costes de contratación. La principal diferencia entre el eventual y los demás contratos empleados por ETT es que tiene una duración clara (máximo 6 meses en plazo de 12, pero se puede prorrogar hasta 18).

En el País Valenciano, la contratación por obra o servicio casi se ha triplicado entre 2000 y 2009 (de 44.260 y representar el 21,3% del total a 130.883 y el 60,9%) llegando a ser la modalidad contractual más utilizada. Su cometido es la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

A nivel estatal la modalidad contractual más utilizada es la de circunstancias de la producción (51,2-50,6%). Esta modalidad permite al empresario contratar a través de ETT cuando existen exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

En último lugar tanto en el Estado Español (5,1% en 2000, 5,8% en 2009) como en País Valenciano (4,45% en 2000, 4,43% en 2009) está la modalidad de interinidad.

6. ELEMENTOS DESTACABLES DE LA ORGANIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL: LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA ETT, EL CONTROL DEL RITMO DEL TRABAJO, LA FORMACIÓN, EL SALARIO Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los procesos de selección varían en función del tipo y /o duración de las tareas a realizar en el puesto a realizar por el trabajador cedido.

a) Trabajos de un día para otro: Para este tipo de trabajo, las ETT disponen de ciertos trabajadores “fluctuantes” (trabajadores cedidos que trabajan en distintas empresas usuarias con cierta periodicidad) que pueden incorporarse inmediata-

mente, una “bolsa” de trabajadores que suelen mandar a las mismas empresas. Si no 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 una ETT observé que en la mayor parte de las ocasiones ni se firmaba el contrato previamente a la prestación de servicios ni se conocían las condiciones básicas de la misma: salario, duración exacta, vestuario a llevar, etc, ni se realizan los cursos de formación y prevención obligatorios.

b) Otros trabajos: Se trata de trabajos, más o menos cualificados, que requieren una selección de trabajadores con un perfil determinado: ya sea porque se requiera alguna cualificación o experiencia profesional. 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 ser habitual el 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 se 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 relación al ritmo y control del trabajo, en muchas ocasiones las exigencias de las empresas usuarias imponen a los trabajadores cedidos unos elevados objetivos que exigen trabajar a alta intensidad. En el caso de los carretilleros, además era habitual el trabajo a turnos con incorporación inmediata, es decir, llamadas a última hora para incorporarse a trabajar, sobretodo, en jornadas nocturnas. Los descontentos sabían que lo que debían hacer era bajar el ritmo de trabajo, para que la empresa usuaria diera la orden a la ETT de tramitar su despido. Las actitudes laborales son tenidas en cuenta en el caso de que la empresa usuaria quiera incorporar trabajadores cedidos a su plantilla: quien más capacidad de trabajo y mejor actitud ofrezcan, tiene más posibilidades de quedarse.

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 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 los trabajadores que se vayan a incorporar a una empresa, independientemente de su formación o experiencia. Si el trabajador ya había trabajado en un puesto no era necesario volver a efectuar el curso relacionado con el mismo. Los fluctuantes hacen el mismo curso cada 6 meses.

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 de esta empresa, explicaban la faena y si no era así, en ocasiones se producía por imitación o porque eran tareas muy sencillas.

Respecto al salario, la legislación establece que la remuneración ha de ser igual a la de los trabajadores en plantilla que ejerzan la misma tarea. No obstante, es habitual que a pesar de que los trabajadores cedidos realicen las mismas tareas que determinados trabajadores en plantilla, los cedidos sean contratados a través de una categoría inferior a la de los de plantilla. 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 el caso de dos mujeres que trabajaban de forma “continuada” para una gran empresa, en el que ésta compensaba la inestabilidad de sus horarios con un incentivo económico vinculado a la calidad. 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 reclame a la ETT horas realizadas que no constan en el boletín.

El tiempo de incorporación del trabajador 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 aunque eso conlleve una ruptura de su vida social.

En cuanto al tiempo de duración es variado, pudiendo ser de una o dos horas el mínimo a jornadas completas de ocho horas. Para algunos tipos de trabajo

eran habituales los turnos, así como los cambios de un día para otro, lo que solía generar quejas entre los trabajadores cedidos. En las entrevistas, algunos de ellos manifiestan este malestar al señalar que los trabajadores en plantilla, en ocasiones, aprovechaban su situación de ventaja sobre ellos, para elegir los mejores turnos y cambiarlos según les convenía, sabiendo que el trabajador cedido no tenía margen de maniobra para poder rechazarlos.

Prácticamente no se producen 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 ocho días por año trabajado, siendo finalmente una cuantía irrisoria por la temporalidad tan breve del empleo. Por considerarse la cantidad “ridícula” en algunas empresas usuarias sugieren que las ETT no las paguen al trabajador. Ahora bien, 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 usuarias al respecto es que si no 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 se ve reflejado en el aumento del precio de la tarifa.

Por último, si se producía un despido, la iniciativa de despedir la tomaba de forma mayoritaria la empresa usuaria, siendo la ETT la responsable de comunicar esta decisión al trabajador, como pasó durante mi trabajo en dicha oficina, dando lugar a dos despidos, uno de un monitor de natación y otro de un trabajador de una empresa logística. No obstante, cabe señalar que ante la duración escasa de los contratos la mayor parte de las rescisiones 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.

7. REACCIÓN Y VIVENCIAS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS

7.1. LOS PERFILES DEL TRABAJADOR CEDIDO

A través de la investigación que he llevado a cabo puedo señalar que las empresas usuarias controlan, de manera muy eficaz, las características de los trabajadores de puesta a disposición por las ETT para cubrir puestos temporales. Para ello, las usuarias recurren a personas que, por un lado, tengan ya la experiencia necesaria

para adaptarse rápidamente al puesto de trabajo; en segundo lugar que sean personas obedientes, responsables y eficientes, es decir, que en el momento que sean requeridas acudan a la “llamada” de la ETT de manera inmediata y sepan lo que han de hacer en la empresa usuaria; y, por último, que los trabajadores cedidos acepten sus condiciones de empleo y trabajo, ya sea incorporarse al mismo con escasas horas de antelación, no conocer su salario, recibir menos salario que un trabajador en plantilla, trabajar los fines de semana, etc.

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

En primer lugar, encontramos el perfil de los “estudiantes-trabajadores”, como la “dependienta” (23 años) o “la azafata promotora” (21 años). Se trata de jóvenes menores de 25 años que combinan estudios y trabajo. Consideran que su trabajo a través de ETT es algo temporal y que permite la compatibilidad con sus estudios universitarios, a los que dan máxima prioridad. Por ello, creen que el trabajo en la ETT no es algo para toda la vida. Ambas trabajadoras no tienen hipoteca ni cargas familiares. La dependienta comparte piso con unos compañeros y el dinero que gana trabajando en una importante marca de joyería, situada en un centro comercial lo considera más que suficiente para sufragar sus gastos. El deseo de ella a corto y medio plazo es ser contratada directamente por la marca de joyería y de esta manera tener cierta estabilidad económica hasta que finalice sus estudios académicos. Este deseo se sostiene principalmente, en el hecho de querer recibir una formación por parte de la empresa que aún no ha recibido y también para poder cobrar las comisiones que como trabajadora de plantilla le corresponderían y por ser cedida no recibe. La azafata-promotora continúa viviendo con sus padres, por lo que el dinero de los trabajos esporádicos de días sueltos le permite cubrir sus gastos personales y compaginar el empleo con los estudios. Su idea es continuar trabajando de esta manera hasta que finalice sus estudios aunque expresa su

deseo de ser contratada para campañas más largas en navidad y verano e incluso la preferencia de realizar prácticas de empresa no remuneradas pero que le dieran experiencia profesional.

También encontramos el perfil “trabajadores cualificados”, en este caso la “administrativa de bancos”. Es Licenciada en ADE, 30 años. Busca empleo que permita estabilidad laboral. Terminó la carrera hace cinco años y desde entonces ha tenido varios empleos: todos temporales. Desde 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, en 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.

Después encontraríamos un perfil mixto, entre la estudiante y la trabajadora cualificada: “Promotora-administrativa” (26 años). Ha finalizado recientemente sus estudios de Derecho y está a punto de finalizar los de ADE. Vive con sus padres pero tiene en mente independizarse con un grupo de amigos, ya que recientemente ha conseguido una pasantía. Durante sus estudios ha realizado varios trabajos fluctuantes por ETT: de azafata, sobretodo. Nada más finalizar su primera carrera trabajó en un banco de manera subcontratada también. Señala que, cuando finalice ADE a “las ETT las quiero dejar completamente de lado, nunca se sabe porque la cosa esta muy mal pero no creo”.

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

7.2. 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 y la resistencia, 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 (El peón industrial y el almacenero con su dilatada carrera en industria, la dependienta, la azafata promotora y la promotora administrativa habiendo realizado numerosos trabajos de cara al público durante toda su etapa universitaria y la administrativa de bancos ya había trabajado para bancos). Y por otro, por tener una disposición de disciplina hacia el trabajo y su organización, mostrando su predisposición y “gratitud”.
- b. En segundo lugar, están las “disposiciones de creencia” que permiten consensos normativos sobre el funcionamiento de la ETT y la organización del trabajo en la usuaria. La primera disposición de creencia consiste en entender que una relación laboral justa implica derechos y deberes mutuos entre trabajador y dirección empresarial: los trabajadores a cambio del salario que reciben de la ETT han de corresponder con esfuerzo y responsabilidad a la empresa usuaria. La siguiente disposición hace que los trabajadores consideren justo el papel de la ETT, poniendo a disposición trabajadores para otras empresas y que éstas a su vez organicen el trabajo y ejerzan su poder empresarial, a la vez que dichos trabajadores ejecuten aquello que se les solicite. La tercera disposición es que se legitima que el beneficio derivado del producto o servicio que la empresa (usuaria o ETT) realiza 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 tiene la expectativa de ser contratado directamente por la empresa usuaria, lo que supondría una mayor estabilidad tanto profesional como económica y social. Por ello, los trabajadores creen que sus posibilidades aumentan cuanto más eficientes son y menos problemas ocasionan. Además es una idea constante, que tanto usuaria como ETT recalcan al trabajador, haciendo que dé una importancia vital al trabajo que desempeña y busque la satisfacción de ambas empresas.

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

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

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

- b. En segundo lugar, en cuanto a los tiempos de aviso, muy breves habitualmente en las ETT, los trabajadores achacan esto a la celeridad de las demandas de las empresas usuarias.

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

Amortiguadores en la percepción del trabajo

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

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

En segundo lugar está el efecto que Barranco denomina como “*efecto de adecuación de los estatutos laborales a los tipos de empleado*”. Es decir, que “empleos periféricos estén ocupados por trabajadores que aspiran a ellos hace que sean vistos como aceptables por éstos trabajadores”. La dependienta está satisfecha con tener este trabajo temporal porque sólo aspira a ganar unos ingresos mientras se especializa y encuentra un mejor momento para trabajar “de lo suyo”. La promotora-administrativa, antes de finalizar su primera carrera apunta que “como

estudiante no buscaba nada fijo, creo que la ETT permite tener un dinero extra para cosas puntuales”.

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

Las divergencias en la evaluación del empleo según las necesidades de los trabajadores.

Los trabajadores valoran los empleos de ETT en función de las expectativas y esperanzas que tengan depositadas en los mismos.

De esta manera la dependienta, considera que el empleo de Randstad en la joyería le permite compatibilizarlo con sus estudios, que son su prioridad. Así el empleo es una buena opción hasta que finalice sus estudios, ya que estos son su prioridad. No lo son 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. La promotora administrativa apunta que estos trabajos satisfacen sus necesidades actuales pero de cara a un futuro y buscando un trabajo de “lo suyo”, como es su prioridad: “no me van a interesar nunca las ofertas (de ETT)”.

No tienen las mismas sensaciones los trabajadores con trayectoria obrera. El peón industrial considera que si consiguiera la contratación en plantilla, los trabajos que está desempeñando los daría por buenos, porque de esta manera conseguiría ingresos fijos y una mayor organización de su vida: le permitiría una mejor relación con sus hijos y que estos tuvieran una mejor posición. Esta expectativa se basa en que el peón industrial 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 dependienta ya que el tipo de trabajo al que puede acceder actualmente dadas sus características es muy inestable y no sirve para cubrir sus necesidades básicas. Por su parte el almacenero, considera que de esta manera “te puedes sacar el jornal” pero por otro lado, señala que en ocasiones la falta de descansos entre turnos o no saber cuando iba a trabajar le ha causado ansiedad.

Tampoco los trabajadores jóvenes cualificados. La administrativa de bancos 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, lo que le permitiría comenzar su proyecto de vida. Esta expectativa se basa en que ella considera no factible encontrar empleo de otra manera.

La percepción sobre el empleo de la ETT y la comparación trabajador cedido/trabajador plantilla en la empresa usuaria. Manifestaciones ideológicas y de tipo práctico

En primer lugar, señalar que todos los trabajadores cedidos entrevistados muestran la certeza de que corren el riesgo de no volver a ser llamados para otro trabajo si rechazan las condiciones que ofrecen las ETT:

El almacenero señala que a pesar de realizar trabajos pesados, si no eres “efectivo”: “puede que al otro día no te llamen”.

La promotora-administrativa y la administrativa de bancos señalan que las condiciones de trabajo que se ofrecen no se pueden modificar y si no te gustan o intentas cambiarlas: “Te pueden dejar de llamar”. De hecho, el peón industrial va más allá, y apunta que dada su situación: “Tampoco puedes, vamos pienso yo, venir y decir: “Oye, que a mi esto no me interesa”. Que yo quiero esto que yo quiero lo otro”.

Por último hay una anécdota muy significativa sobre “los criterios de selección” de las ETT. La azafata-promotora comenta: “Una vez una chica se desmayó y no la han vuelto a llamar”.

En segundo lugar, que la percepción sobre el empleo variará en función de si este satisface o no las necesidades del trabajador cedido. En el caso de las trabajadoras estudiantes (azafata-promotora, dependiente y promotora-administrativa), el empleo de la ETT es satisfactorio, ya que cubre sus gastos personales. Por otra parte, señalan que trabajar en la ETT es algo coyuntural: “Claro yo esto lo hago para sacarme algo para mí, pero yo estoy estudiando para trabajar de lo mío claro” (azafata-promotora). Quizás esto propicia que manifiesten verbalmente sus quejas o sugerencias, que incluso después han hecho que cambie el trabajo: “Se lo comente a los dos (empresa usuaria y ETT), y entre ellos lo hablaron, y si que cambiaron la política. Por ejemplo los primeros fines de semana que se nos juntaban treinta niños habían bebes que se tragaban las cosas, que podríamos haber tenido una desgracia y de hecho se nos escaparon niños que luego los traía la gente, fue un desastre total. Entonces yo me quejé y después estuvo todo mucho mas regulado, pues como que solo podía haber diez niños a la vez y cosas así” (promotora-administrativa).

En tercer lugar, señalar que cuanto más edad tiene el trabajador cedido más disenso se produce en torno al trabajo que ofrecen las ETT (administrativa de bancos, peón industrial y almacenero): “(En la ETT) no hay derechos”. Esto va unido al hecho de no satisfacer las necesidades personales y/o familiares.

Sin embargo, podemos denotar agradecimiento por parte de aquellas personas que pueden tener sus necesidades mínimas cubiertas, como el peón industrial: “¡Gracias a ellos!” y el almacenero. No se produce esta situación por parte de la

administrativa de bancos, que no puede emanciparse por la incertidumbre de su futuro laboral.

Sólo ésta última, de este grupo de personas, ha expuesto una queja ante la ETT, en relación a un finiquito mal calculado. En relación a turnos sin descansos, inmediatas incorporaciones al trabajo y desigualdad salarial ningún trabajador ha mostrado su descontento por saber que existía la posibilidad de no ser llamado de nuevo e incluso de ser contratado directo: “No me quiero poner a malas con ellos porque a lo mejor tengo posibilidades de que me contraten” (almacenero).

Las personas de este perfil consideran más injusto el sistema, por un lado. Por otro, se esfuerzan en ser y parecer trabajadores ejemplares y no demostrar ningún tipo de descontento para poder aspirar a ser candidato a un empleo directo en la empresa usuaria: “Cuando vas ya vas viendo que no es tan complicado como tu pensabas, por que claro, yo por lo menos voy un poco... no asustado pero con la incertidumbre esa de: lo podré hacer no lo podré hacer, voy a quedar bien. O sea que eso, pues ya te digo, no puedo evitarlo” (peón industrial).

Esta afirmación, también nos indica la situación personal de angustia e incertidumbre a la hora de afrontar un nuevo trabajo. Los procesos de incorporación a un nuevo trabajo se multiplican en el caso del trabajador cedido, al ser varias las empresas usuarias para las que pueden llegar a trabajar en un período breve de tiempo. La administrativa de bancos señala que uno de los mayores inconvenientes de trabajar por ETT es la incertidumbre de no saber cuándo va a finalizar su contrato laboral.

Por último, respecto a la relación con los compañeros de trabajo, podemos indicar tres situaciones del trabajador cedido: 1) Quien no tiene compañeros, el caso de la dependienta; 2) Quien tiene de compañeros a trabajadores cedidos (e incluso de distintas ETT), como la azafata-promotora; 3) Quien tiene de compañeros a trabajadores en plantilla de la empresa usuaria, el caso del peón industrial, almacenero, administrativa de bancos. Decir que la promotora administrativa ha estado en las 3 situaciones diferentes.

La situación 2 lleva a que estando trabajando para una misma empresa usuaria hayan diferentes condiciones entre los diferentes trabajadores de ETT: diferente salario, dietas, diferencias respecto al vestuario e información sobre las tareas a realizar. La azafata promotora indica que no ha habido ningún problema a la hora de trabajar, pero sí surgen ciertos celos al comparar las condiciones laborales.

La situación 3 lleva al trabajador cedido a ser más consciente de su realidad laboral: afirman recibir menos salario que el resto de compañeros en plantilla. Además

de cargar con las tareas más desagradables y los turnos más pesados. A pesar de ello, ninguno señala problemas reseñables respecto a los compañeros. No obstante, el almacenero indica que entre los compañeros de trabajo, hay gente que hace la misma faena que tu y hay gente que se escaquea, “que es espabilada y se aprovecha de ti”. Pese a ello, no han manifestado esta situación a sus superiores: por miedo a que me echaran yo he tragado cosas que a lo mejor otros no hubieran tragado”.

La predisposición a la afiliación sindical por perfiles sociales. La percepción del trabajador cedido del sindicato en la empresa usuaria

Como apunta la literatura y la investigación realizada, 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. Por otro lado, no todas las empresas usuarias donde los trabajadores cedidos realizan sus tareas tienen la misma estructura sindical, siendo esto un elemento decisivo en su predisposición a la afiliación.

El hecho de no tener un proyecto vital vinculado al empleo ofrecido por la ETT, en el caso de la dependienta y de la azafata-promotora, produce un escaso interés por la afiliación y/o la preocupación por cuestiones sindicales. Pero esto además, se complementa con el hecho de que en sus empresas usuarias no existen estructuras sindicales, es más, no tienen ni compañeros en su centro de trabajo. En el caso de la dependienta, 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. En el caso de la azafata-promotora, en contadas ocasiones coinciden sus condiciones con el del resto de compañeras con las que trabaja.

La administrativa de bancos 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 mantienen la misma posición el peón industrial y el almacenero. Ambos suelen trabajar en grandes empresas con estructuras sindicales desarrolladas y visibles. El hecho de que el peón industrial vea una posibilidad de continuar tra-

bajando 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. En el caso del almacenero considera que “no pinta nada” en los procesos de participación sindical de la empresa usuaria. Sin embargo señala que en una de las empresas para las que trabajó si hubiera sido posible su participación, ya que estuvo más tiempo trabajando allí. No obstante esta no se produjo debido a que el almacenero cree que no se produjo ninguna acción sindical (8 meses).

8. CONCLUSIONES

En este apartado, en primer lugar, respondo en base al trabajo de campo cuantitativo y cualitativo a las hipótesis planteadas en el artículo. En segundo lugar, indico las principales aportaciones hechas por esta investigación en la construcción del objeto de estudio.

Al principio del texto, se han planteado algunas hipótesis. A la luz de los resultados de la investigación se pone de manifiesto lo siguiente:

En relación al proceso laboral, la evidencia empírica corrobora lo que señalaba en el comienzo del presente artículo: que existe una fuerte y doble discrecionalidad, ya que como afirman varios entrevistados en la ETT no hay derechos y si no cumples con la Empresa Usuaria, no te vuelven a llamar. También, que entre el trabajador cedido y la ETT y la Empresa Usuaria se crean pactos implícitos con fines utilitaristas por ambos lados: a pesar de estas afirmaciones los trabajadores cedidos están agradecidos porque consideran que dada la situación actual, las ETT son las únicas que ofrecen trabajo.

Respecto a las vivencias, los trabajadores cedidos son efectivamente flexibles, aceptando cambios de turnos e incorporaciones inmediatas sin quejarse de ello ni ofrecer ningún tipo de resistencia, aunque desearían que la incorporación al puesto se realizara de otra manera. Este hecho se produce porque en el caso de los trabajadores adultos, consideran que el trabajo de ETT es una prueba para poder acceder a un puesto de trabajo en la empresa usuaria y en el caso de las estudiantes porque únicamente buscan compaginar estudios con trabajo. En este último caso, se produce un matiz: las trabajadoras estudiantes sí rechazan empleos que les impide acudir a clases o estudiar en períodos de examen, y no tienen miedo de que no les vuelvan a llamar de esa misma empresa (como en algún caso ha ocurrido).

Así pues, los hallazgos encontrados en las entrevistas en profundidad ponen de manifiesto que los planteamientos de quienes señalan que la subcontratación sirve

para aumentar la discrecionalidad empresarial y emplear en peores condiciones tienen más capacidad explicativa que los de quienes apuntan que es un dispositivo para contratar posteriormente a los trabajadores más aptos.

De esta manera, todos los trabajadores cedidos reconocen una desigualdad entre sus condiciones y las condiciones de los trabajadores en plantilla: más horas extra, menos tiempo de incorporación y más cambios en los horarios, además de una menor retribución, son los principales elementos empeorados por su situación contractual: el hecho de que la duración de este tipo de trabajos se considere un período de prueba permite a la empresa usuaria tener trabajadores muy eficientes y, como el trabajador almacenero señalaba: “hay que tragar” con las condiciones que imponen para que les vuelvan a llamar.

De todas maneras, dos de los seis trabajadores cedidos entrevistados fueron contratados por la empresa usuaria al finalizar su contrato con la ETT. No obstante, estas dos personas (la dependienta y el almacenero) tuvieron trabajos temporales y al finalizar este artículo ambos habían finalizado sus contratos con la empresa usuaria.

En cuanto a las vivencias, los comportamientos de los trabajadores cedidos varían según su perfil social, sus necesidades y expectativas con el trabajo de las ETT.

Las trabajadoras estudiantes, consiente y legitiman el orden empresarial, ya que se adapta a sus necesidades y consideran que las ETT dan empleo a personas que desean compaginar estudios y trabajo.

La trabajadora cualificada consiente también las condiciones de empleo de los trabajos de ETT pero considera que éstas no generan empleo con derechos ni buenas condiciones. Su situación económica facilita una buena predisposición al trabajo aunque no lo legitime.

Los trabajadores no cualificados son los que demuestran una mejor predisposición al trabajo y a la vez una mayor discrepancia ideológica con el orden empresarial. Consienten dado que consideran, que además de una mala situación económica actual, su perfil limita su capacidad de búsqueda de empleo, y al tener obligaciones económicas (familia y/o hipoteca) hace que sean trabajadores dóciles y eficientes.

Por último señalar que el efecto relativizador de las evaluaciones del mercado externo, afecta en mayor manera a los trabajadores adultos, tanto cualificados como no cualificados, valorando el hecho de estar contratados, más en la forma

en que lo están, dada la situación de grave desempleo que afecta a nuestro estado: consideran que fuera de la ETT no hay trabajo.

El efecto de adecuación de los estatutos laborales es más evidente entre las trabajadoras estudiantes, que teniendo un alto nivel de estudios aceptan empleos no cualificados y de cortísima duración porque se adecuan a su estatus y necesidades, lo que permite ver las condiciones de empleo como favorables.

BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- BERMUDEZ RESTREPO, H., BUSTAMANTE SALAZAR, A.: "La motivación de los trabajadores subcontratados. Una paradoja incesante" *Revista Escuela De Administración Centro De Publicaciones Universidad Eafit*, 17: 37-57
- BOLÍVAR BOTÍA, A.: "El estudio de caso como informe biográfico-narrativo". *Revista Arbor, monográfico sobre Estudio de caso*. Número 171: 559-578.
- BOURDIEU, P. (1980). "Le mort saisit le vif. Les relations entre l'histoire incorporée réifiée et l'histoire incorporée". *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. N.32/33.
- CASTILLO, J.J. (2009): "La soledad del trabajador globalizado". *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 108: 11-20.
- (1997): "En busca del trabajo perdido".
- DÍAZ, P. (2004): "La individualización de las relaciones laborales". *Mientras tanto*, 93:101-126.
- ELORDI DENTICI, A. (coordinador); DEL REY GUANTER, S. (et al.) (2001): *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. AGETT. Madrid.
- ECHEVERRÍA, M. (1997): "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo". *Dirección del trabajo*, 7.
- HIRSCHMAN, A. (1970): *Salida, voz y lealtad*. Fondo de cultura económica. México.
- ORTIZ y REBOLLO (1997): "Las ETT: la institucionalización de precariedad". *Revista catalana de Sociología* 7:193-211.
- SEMPERE NAVARRO, A.; GALINDO FERRERO, V., (2011): "Aspectos Laborales de la subcontratación". *Gómez-Acebo & Pombo*.
- VERGARA DEL RÍO, M. (2005): *Empresas de trabajo temporal: representación de los trabajadores y negociación colectiva*. Consejo Económico y Social. Madrid.