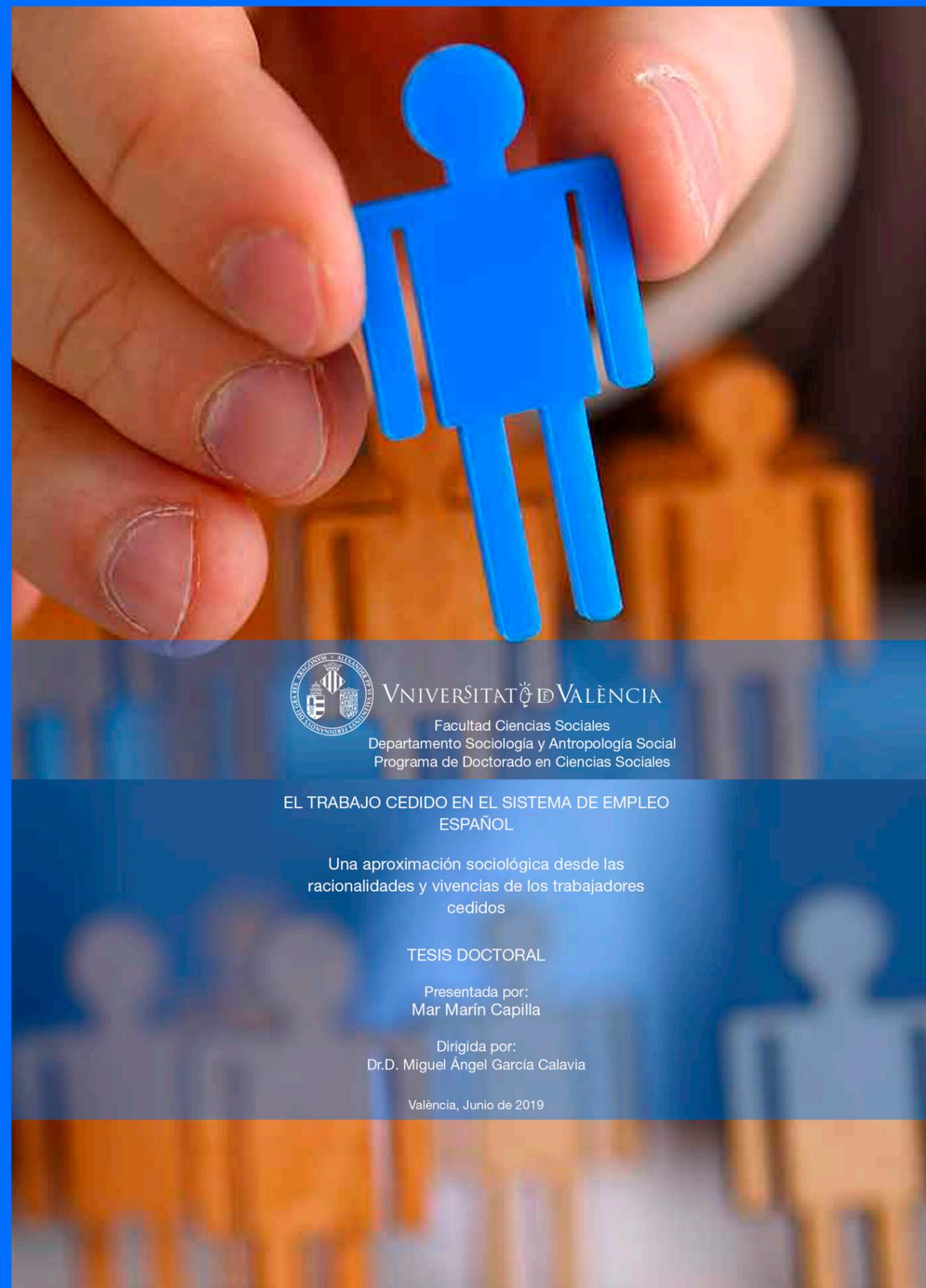


TESIS DOCTORAL

Mar Marín Capilla

2019



VNIVERSITAT VALÈNCIA

Facultad Ciencias Sociales  
Departamento Sociología y Antropología Social  
Programa de Doctorado en Ciencias Sociales

EL TRABAJO CEDIDO EN EL SISTEMA DE EMPLEO  
ESPAÑOL

Una aproximación sociológica desde las  
racionalidades y vivencias de los trabajadores  
cedidos

TESIS DOCTORAL

Presentada por:  
Mar Marín Capilla

Dirigida por:  
Dr.D. Miguel Ángel García Calavia

València, Junio de 2019





Facultad Ciencias Sociales

Departamento Sociología y Antropología Social

**Programa de Doctorado en Ciencias Sociales**

# **EL TRABAJO CEDIDO EN EL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL**

**Una aproximación sociológica desde las  
racionalidades y vivencias de los trabajadores  
cedidos**

**TESIS DOCTORAL**

Presentada por:

Mar Marín Capilla

Dirigida por:

Dr.D. Miguel Ángel García Calavia

València, Octubre de 2019



## INFORME DIRECTORES/AS Y TUTOR/A PARA DEPÓSITO DE TESIS

**Director (es) / Codirector (es):**

---

1.- Apellidos y nombre: GARCÍA CALAVIA, MIGUEL ÁNGEL N.I.F.16783739-H, Departamento/Instituto: DEPARTAMENTO SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL Centro: FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

**Tutor o tutora (si procede)**

1.- Apellidos y nombre: GARCÍA CALAVIA, MIGUEL ÁNGEL N.I.F.16783739-H, Departamento/Instituto: DEPARTAMENTO SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL Centro: FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

Directores/as y tutor/a, respectivamente, de la tesis doctoral: “El trabajo cedido en el sistema de empleo español: Una aproximación sociológica desde las racionalidades y vivencias de los trabajadores cedidos”

de D/Dña. MARÍA DEL MAR MARÍN CAPILLA,

estudiante del Programa de Doctorado **3105** (RD99/2011) en Ciencias Sociales de la Universitat de València, emiten informe FAVORABLE (*favorable/desfavorable*) para la realización del depósito y la defensa de la tesis doctoral.

Fecha: OCTUBRE 2019

Fdo.:

Director/a

**ESCUELA DOCTORAL  
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**





Facultad Ciencias Sociales

Departamento Sociología y Antropología Social

**Programa de Doctorado en Ciencias Sociales**

# **EL TRABAJO CEDIDO EN EL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL**

**Una aproximación sociológica desde las  
racionalidades y vivencias de los trabajadores  
cedidos**

**TESIS DOCTORAL**

Presentada por:

Mar Marín Capilla

Dirigida por:

Dr.D. Miguel Ángel García Calavia

València, Octubre de 2019



## *AGRADECIMIENTOS*

*Esta Tesis Doctoral es el resultado de un largo trabajo realizado durante siete años (de 2012 a 2019), teniendo la dificultad de compaginar mi labor investigadora con mi trabajo ajeno a la Universitat de València y a este ámbito. Su origen es el Trabajo Final de Máster de Sociología y Antropología de las Políticas Públicas, dedicado a las ETT. Ambos proyectos han estado dirigidos por Miguel Ángel García Calavia. Tuve la suerte de contar con Miguel Ángel como profesor durante el primer curso de la Diplomatura de Relaciones Laborales, durante el curso 2004/2005. Desde esas clases, he tenido un interés creciente por la Sociología del Trabajo. Por ello, a la hora de realizar la Tesis Doctoral, no dudé en contar con él y gracias a su predisposición he podido llegar hasta aquí. Considero que, sin duda, lo mejor de esta intensa experiencia ha sido tener la oportunidad de trabajar con Miguel Ángel, tanto por sus amplios conocimientos como por su minuciosidad en la investigación y análisis de las Ciencias Sociales.*

*También quisiera agradecer a todas aquellas personas que han colaborado conmigo, de una u otra manera: a mis profesores/compañeros que han leído mis textos y han aportado valiosas sugerencias; compañeras que me han ayudado buscando informantes cualificados y trabajadores cedidos que se prestaran a ser entrevistados y entrevistadas. También a los informantes cualificados, por su tiempo y ayuda y su predisposición a que esta Tesis tuviera el rigor necesario.*

*A BicePortinari, con la que he vivido mano a mano esta experiencia. Como Dante, descendimos juntas a los infiernos, pero también conseguimos, tras un duro paso por el purgatorio, ascender al Paraíso.*

*A mi iaia. En estos siete años hemos pasado del “¿cuándo acabas la Tesis?” al “¿estás haciendo una Tesis? ¡No lo sabía!” Sea como fuere, en cuanto realice el depósito iré a verla a su casa, le daré un abrazo y le diré: ¡por fin voy a acabar la Tesis!*

*A mi familia. Les debo TODO. Sois mi ejemplo a seguir: a mi madre, que me ha enseñado a poner valentía en lo que hago; a mi padre, por su constancia y fortaleza; y a mi hermana, por su integridad y sensibilidad. Seguramente hoy se sientan muy orgullosos de mí, pero sin ellos y sin todo lo que me han aportado en esta vida, nada de lo que hago sería posible. Gracias por mostrar siempre tanta confianza en mí.*

*Y, especialmente, a Juanjo. Nadie como él ha entendido (y padecido) los sacrificios que entrañaban la realización de esta Tesis Doctoral: gracias por todo tu apoyo, por darme fuerza en los momentos de flaqueza y conseguir sacarme una sonrisa tras un duro día. Tu optimismo y confianza en mí me han acompañado siempre. Así que quiero darte las GRACIAS por ser mi compañero de Tesis, de aventuras, desventuras... de vida.*

*Pero, sin duda, esta Tesis Doctoral no tendría fundamento sin los trabajadores cedidos y las trabajadoras cedidas. Gracias por prestaros a participar en ella, por vuestras aportaciones y tiempo, a pesar de lo complejo de vuestra situación. Espero haber investigado con el rigor y sensibilidad que merece y, sobre todo, que este trabajo contribuya a visibilizar vuestra vivencia y mejorarla.*

*Octubre 2019*

# ÍNDICE



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	25
a) El trabajo cedido: una modalidad peculiar de empleo.....	28
b) Objetivos de estudio y preguntas.....	32
c) Método de investigación.....	35
d) Organización de la Tesis.....	36
<b>CAPÍTULO 1. CRISIS DE LAS SOCIEDADES DEL BIENESTAR Y NUEVAS FORMAS DE EMPLEO</b> .....	37
Introducción.....	37
1. “Sistema de empleo” frente a “mercado de trabajo”.....	38
2. La norma de empleo estándar o fordista.....	41
3. La irrupción de la norma atípica y la configuración de un nuevo sistema de empleo.....	43
4. Una vuelta de tuerca al paradigma de la flexibilidad: el trabajo cedido.....	47
<b>CAPÍTULO 2. RAZONES, OBJETIVOS Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS</b> .....	51
Introducción.....	51
1. Razones en el acceso al trabajo cedido.....	52
2. Objetivos y comportamientos del trabajador cedido en su actividad laboral.....	57
2.1. Objetivos de los trabajadores cedidos: incitados por la norma social, estratégicos o vinculados a la gestión del tiempo.....	60
2.2. Los comportamientos de los trabajadores cedidos: consentimiento cognitivo, instrumental o resistencia.....	63
<b>CAPÍTULO 3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	65
Introducción.....	65
1. Las hipótesis de la investigación.....	67

2. Metodología cuantitativa y cualitativa.....	69
2.1. Metodología cuantitativa.....	70
2.2. Metodología cualitativa.....	73

#### **CAPÍTULO 4: ORIGEN Y CONSTRUCCIÓN DE LA LEGITIMACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO**

<b>CEDIDO.....</b>	<b>81</b>
Introducción.....	81
1. Antecedentes del trabajo cedido en Europa y el Estado Español.....	82
2. La presión europea y de la patronal para la legalización del ya existente trabajo cedido en el Estado Español .....	83
3. La mejora de derechos de los trabajadores cedidos: conquistas sindicales.....	87
4. La buena época entre patronal y sindicatos: modificaciones escasas y poco significativas en el trabajo cedido.....	91
5. La ampliación de supuestos y funciones de las Empresas Trabajo Temporal.....	94
6. Resultados de 20 años de actuación: expectativas no cumplidas por ambas partes, mayor ambición de las patronales y resignación de los sindicatos.....	99
Resumen .....	103

#### **CAPÍTULO 5. EL TRABAJO CEDIDO EN EL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL .....**

<b>105</b>	
Introducción.....	105
1. El sistema de empleo español: un sistema atípico de empleo .....	107
2. El peso del trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular .....	114
3. Localización del trabajo cedido y duración de las demandas.....	117
4. Caracterización de los trabajadores cedidos .....	124
Resumen.....	133

#### **CAPÍTULO 6. LAS RAZONES PARA TRABAJAR DE MANERA CEDIDA.....**

<b>137</b>	
Introducción .....	137
1. Razones relacionadas con la imposición y presión del sistema de empleo en el devenir como trabajador cedido.....	138
1.1. La imposición de ser contratado por Empresas Trabajo Temporal.....	139

1.2. El trabajo cedido como última opción tras una larga búsqueda de empleo.....	142
2. Razones relacionadas con determinadas circunstancias o “a la espera” de un cambio de situación personal/profesional .....	144
3. Razones relacionadas con la instrumentalidad.....	145
3.1. La búsqueda del empleo estable .....	146
3.2. Darse a conocer.....	147
4. Razones relacionadas con la libre elección.....	148
4.1. La Empresa de Trabajo Temporal les facilita el proceso de búsqueda de empleo al no saber o no tener experiencia en este sentido .....	149
4.2. El trabajo cedido les permite compatibilizar su actividad central (estudios) con el trabajo a la vez que ganar unos ingresos extra .....	150
Resumen.....	153

## **CAPÍTULO 7. LOS OBJETIVOS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS.....155**

Introducción.....	155
1. Objetivos incitados por la norma social.....	156
2. La búsqueda de objetivos estratégicos a través del trabajo cedido.....	158
2.1. Acceder empleo estable.....	158
2.2. Ganar empleabilidad.....	160
2.3. Anunciarse en las empresas.....	161
3. Trabajadores cedidos cuyos objetivos están relacionados con la organización de su tiempo.....	162
Resumen.....	165

## **CAPÍTULO 8. LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS EN LA ACTIVIDAD LABORAL .....167**

Introducción .....	167
1. El consentimiento instrumental .....	168
1.1. Comportamientos con “intencionalidad laboral” o vinculados a la consecución de objetivos estratégicos.....	168
<i>El consentimiento instrumental para acceder a un empleo estable .....</i>	<i>169</i>

<i>El consentimiento instrumental para ganar empleabilidad o ser empleado de manera repetida.....</i>	<i>172</i>
<i>El consentimiento instrumental para anunciarse a las empresas.....</i>	<i>174</i>
1.2. Comportamientos que buscan “acomodarse en la empresa” .....	175
<i>Vinculados a objetivos relacionados con la gestión del tiempo .....</i>	<i>176</i>
<i>Vinculados a objetivos incitados por la norma social .....</i>	<i>176</i>
2. El consentimiento cognitivo.....	177
3. La resistencia.....	180
3.1. La vulnerabilidad como principal escollo para ejercer resistencias formales ....	181
3.2. La protesta laboral individual.....	183
3.3. Las “armas de los débiles”: recursos poco empleados o reconocidos.....	185
3.4. La “salida” o abandono del trabajo cedido .....	187
Resumen.....	189
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>195</b>
1. Respuestas a las hipótesis planteadas.....	195
1.1. Aportaciones al análisis de la primera hipótesis de estudio: acerca de la institucionalización del trabajo cedido.....	196
1.2. Aportaciones al análisis de la segunda hipótesis de estudio: una radiografía del trabajo cedido .....	197
1.3. Aportaciones al análisis de la tercera hipótesis de estudio: sobre las razones de los trabajadores cedidos.....	200
1.4. Aportaciones al análisis de la cuarta hipótesis de estudio: los objetivos de los trabajadores cedidos .....	202
1.5. Aportaciones al análisis de la quinta hipótesis de estudio: los comportamientos de los trabajadores cedidos.....	204
2. Aportaciones imprevistas de la Tesis.....	205
2.1. Primera razón prototípica: “el trabajo cedido impuesto o presionado” .....	206
2.2 Trabajadores (o tipo de) que aceptan instrumentalmente el trabajo cedido según sus relatos.....	206

2.3 Trabajadores (o tipo de) que narran trabajar voluntariamente de modo voluntario según sus narraciones.....	207
2.4. El trabajo cedido un periodo de prueba que facilita en las Empresas Usuarias la selección de trabajadores.....	208
3. Epílogo.....	208
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>213</b>
Anexo I. Ficha técnica de las entrevistas y cuestionarios.....	217
Anexo II. Guión entrevista.....	225
Anexo III. Modelo cuestionario.....	228
Anexo IV. Nomenclátor.....	230

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Ocupados, activos, y parados (Nº, en miles y tasa). Varios años.....	108
<b>Tabla 2.</b> Población ocupada por sector económico (Nº, en miles). Varios años.....	110
<b>Tabla 3.</b> Temporalidad España y Unión Europea (Tasa). Varios años.....	111
<b>Tabla 4.</b> Asalariados, según estatus temporal o indefinido del contrato. (Nº, en miles y porcentajes). Varios años .....	112
<b>Tabla 5.</b> Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial (Nº, en miles y porcentajes). Varios años .....	113
<b>Tabla 6.</b> Nº contratos registrados por servicios públicos de empleo, totales y temporales. Contratos registrados por el servicio público de empleo por ETT (Nº, en miles y porcentajes). Varios años.....	116
<b>Tabla 7.</b> Contratos de puesta a disposición, por sector del centro de trabajo de la empresa usuaria. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años .....	119
<b>Tabla 8.</b> Nº total de contratos registrados en general por los servicios públicos de empleo en España por sector económico. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años .	119
<b>Tabla 9.</b> Contratos de puesta a disposición, por rama de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años.....	120
<b>Tabla 10.</b> Contratos de puesta a disposición, por comunidad autónoma de ubicación de la EU (Nº, en miles y porcentaje). Varios años.....	121
<b>Tabla 11.</b> Contratos temporales registrados por servicio público de empleo, según duración. Contratos registrados por servicio público de empleo por ETT, según duración de contrato. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años.....	122
<b>Tabla 12.</b> Contratos registrados por los servicios públicos de empleo por ETT, por duración del contrato. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años .....	123
<b>Tabla 13.</b> Trabajadores contratados por ETT, por edad (Nº, en miles y porcentaje). Varios años.....	126
<b>Tabla 14.</b> Trabajadores contratados por ETT, por sexo. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años.....	127
<b>Tabla 15.</b> Trabajadores contratados por ETT, por sexo y nivel de estudios terminados. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años .....	129

<b>Tabla 16.</b> Población ocupada de 16 y más años, por sexo y nivel de estudios terminados. (Nº, en miles y porcentaje). Varios años .....	130
--	-----

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b> Norma estándar-atípica-trabajo cedido.....	50
---	----

<b>Cuadro 2.</b> Objetivos del trabajador cedido.....	62
---	----



# RESUMEN



## RESUMEN

Desde los años 80 han proliferado nuevas formas atípicas de empleo en el Estado Español. En este contexto, se legaliza el trabajo cedido en 1994. Según los últimos datos del Anuario de Estadísticas Laborales, el número de trabajadores cedidos es de 708.600 en 2017, habiendo alcanzado la cifra de 1.678.668 en 2009.

En el ámbito académico español se ha examinado el trabajo cedido desde una perspectiva jurídica y económica. En menor medida encontramos algún estudio sobre la precariedad de las personas que tienen este estatus. No obstante, en el ámbito europeo encontramos varios estudios que analizan sus características, trayectorias laborales y condiciones de empleo. Glaymann(2005:20) plantea el trabajo cedido como “un objeto con finalidad económica pero con un funcionamiento social e individual.

Los cambios del sistema productivo alteran la fisonomía de nuestro sistema de empleo. El punto de partida de la presente investigación ha sido que el trabajo cedido configura una realidad social específica que se materializa en determinadas vivencias. Por ello, en esta Tesis Doctoral analizamos diferentes fenómenos y su posible relación: el trabajo cedido en el sistema de empleo español, las razones, objetivos y los comportamientos laborales de los trabajadores cedidos. Lo interesante es, principalmente, observar qué hay de libre elección o coerción en las actitudes de estos trabajadores así como las diferentes vivencias.

A la luz de la literatura revisada se puede concluir que los objetivos que se han planteado en esta investigación han sido estudiados de modo parcial y en bastantes casos de manera especulativa o ni tan siquiera han sido analizados. Por ello, la presente investigación plantea un diseño mixto de investigación puesto que esta estrategia de pluralidad metodológica nos permite cumplir con los objetivos planteados.

La investigación confirma que el proceso de regulación del trabajo cedido ha favorecido su rápida implantación. El Estado ha tenido un papel central en este proceso, satisfaciendo demandas empresariales y eliminando restricciones a la contratación. La legalización del trabajo cedido destaca por la alta conflictividad social, proveniente de unos sindicatos mayoritarios combativos que reclamaban la equiparación salarial para estos trabajadores. Una vez obtenido este logro (1997) el posicionamiento de los mismos ha sido regulacionista. A pesar de esta situación, las patronales aún consideran que tienen demandas insatisfechas.

El trabajo cedido viene a satisfacer necesidades muy puntuales teniendo duraciones inferiores al trabajo temporal en general. Se produce especialmente en el sector servicios. Los trabajadores cedidos son hombres y mujeres, mayoritariamente menores de 40 años y con bajo nivel de estudios.

Los trabajadores cedidos acceden por imposición de la empresa contratante (Empresa Usuaria) y por la presión del sistema de empleo de manera general. En pocas ocasiones las personas acceden al trabajo cedido voluntariamente porque encuentren ventajas a esta manera de trabajar.

Sin embargo, esto no implica renunciar a esta experiencia para mejorar profesionalmente y laboralmente en un futuro. De esta manera racionalizan objetivos y adoptan decisiones. Para ello, mantienen comportamientos de consentimiento instrumental con una clara intencionalidad laboral.

# INTRODUCCIÓN



## INTRODUCCIÓN

El paro y el subempleo son, desde hace décadas, características muy arraigadas del sistema de empleo español. Desde la segunda mitad de los años ochenta, han proliferado formas atípicas de empleo, esto es, modalidades de empleo que se alejan de la norma estándar (o típica) en la que el empleo es estable, a tiempo completo, con derecho a la negociación y con protección post-laboral, por tanto, empleo con ciertas garantías que limitan la discrecionalidad del empresario y proporcionan ciertos derechos al trabajador. Entre estas modalidades, se encuentra el trabajo cedido que se legaliza e irrumpe con fuerza a mediados de los noventa.

El trabajo cedido se caracteriza por tener un carácter temporal, suele ser de muy corta duración de modo que la transición del paro al empleo y lo contrario, (del empleo al paro) es muy frecuente, y, sobre todo, se caracteriza porque el trabajador establece una relación con una empresa que lo contrata, Empresa de Trabajo Temporal, (ETT) y con una empresa que utiliza su capacidad de trabajar, Empresa Usuaria (EU). Esta forma de empleo pone de manifiesto la situación en la que se encuentran y viven los asalariados en la relación laboral: por un lado, son jurídicamente libres de vender una fracción de su tiempo de vida a quien quieran y cuando quieran, son individualmente autónomos; por otro, están obligados económicamente a encontrar empresarios de manera permanente o repetida de modo que son socialmente dependientes de compradores de mano de obra (empresas) (Glazmann, 2005: 14-15). Por otro lado, se establece una relación entre Empresa de Trabajo Temporal y Empresa Usuaria; la primera le cede un trabajador a la segunda a través de un contrato de disposición.

Esta nueva forma de empleo se ha consolidado como una práctica de gestión empresarial habitual en nuestro sistema de empleo, respondiendo a determinadas necesidades que, en un principio, no estaban suficientemente cubiertas a través de otras modalidades contractuales. También, es una modalidad de empleo más que no asegura la permanencia en el trabajo ni el ejercicio pleno de los derechos sociales. En 2017, 708.600 personas fueron empleadas como trabajadores cedidos y trabajadoras cedidas (en adelante, usaré el masculino genérico). En 2009, fecha aproximada del inicio de la última gran crisis económica y social, llegaron a serlo 1.678.668 personas. A través de estas cifras deducimos que el trabajo cedido ha adquirido un lugar importante en el sistema de empleo español.

En este entorno, se pueden plantear distintas cuestiones: ¿Cómo se ha consolidado tan rápidamente el trabajo cedido regulado legalmente en 1994? ¿En qué actividades productivas se localiza preferentemente? ¿En qué tipo de empresas? ¿Qué características tienen los trabajadores cedidos? ¿Qué razones les han llevado a trabajar de manera cedida? ¿Qué se plantean los trabajadores que han aceptado esta forma de trabajar? ¿Cómo es su comportamiento laboral? Se trata de preguntas que no han sido respondidas, al menos, una parte de ellas, a pesar de la importancia que ha adquirido el trabajo cedido después de casi 25 años de existencia en nuestro sistema de empleo como ponen de manifiesto las cifras apuntadas; sabemos poco de esta forma de empleo y de los trabajadores que la aceptan.

En el ámbito académico del Estado Español, hay autores que han examinado el trabajo cedido; en el ámbito jurídico para dictaminar y solventar las limitaciones de su regulación (Falguera i Baró, 1995; Vergara, 2005); en el ámbito económico, centrandolo la atención en su importancia para el desarrollo económico, al proporcionar flexibilidad y canalizar empleo (ElordiDentici, Del Rey Guanter, Serrano, Gala, 2001) También hay quien señala en este campo, que la legalización del trabajo cedido permite la sustitución a nivel macro económico de trabajo fijo por temporal (Pérez, 2002: 197).

En Francia se ha señalado a este respecto que “el trabajo cedido ha devenido un útil de adaptación coyuntural de mano de obra” (Michon y Ramaux, 1992: 37).

En el ámbito sociológico, encontramos algún trabajo acerca de la precariedad de los trabajadores cedidos (Ortiz y Rebollo, 1997). En el ámbito europeo, especialmente en Francia, se ha explorado y descrito características y trayectorias laborales de estos trabajadores, así como sus condiciones de empleo. Una investigación más inclusiva y global es la que realizó Glaymann (2005) a principios del presente siglo. Analizó, por un lado, la función y la aportación de las ETTs en relación a las empresas corrientes que producen bienes y servicios en Francia, y, por otro, las razones que llevan a las personas a trabajar de manera cedida y sus fines y expectativas mientras lo hacen; asimismo, sus consecuencias sobre la vinculación social. Todo ello a través de las trayectorias de los trabajadores cedidos. A este respecto, su examen del trabajo cedido constituyó “un objeto con finalidad económica, pero con un funcionamiento individual y social” (Durand, 2005: 9).

La investigación que se quiere efectuar en la presente tesis doctoral se inscribe en el ámbito sociológico. Al igual que Glaymann, se pretende examinar las razones que llevan a las personas a trabajar de manera cedida, así como los objetivos que se fijan si bien en un sistema de empleo, como el español, en el que las modalidades contractuales para incorporar a las personas en las empresas han sido muy diversas (casi “a la carta”); más aún, se quiere examinar los comportamientos de los trabajadores cedidos en las EUs. Además, se quiere explorar y comenzar a sistematizar su desarrollo legal ampliando sus funciones. Asimismo, ofrecer una radiografía básica de este peculiar subsistema de empleo en el entorno del sistema de empleo español.

En esta primera descripción del objeto de estudio de la tesis, se quiere subrayar que la aproximación al mismo se realiza desde una perspectiva dinámica, esto es, los trabajadores no son simples vendedores de fuerza de trabajo, sino actores sociales que

crean vínculos e intentan abrirse un hueco en la sociedad y realizarse (Glaymann, 2005: 15).

#### **a) El trabajo cedido: una modalidad peculiar de empleo**

En principio, las modalidades peculiares (o también, denominadas atípicas) de empleo, remiten para una mejor comprensión a la modalidad estándar (o también, denominada típica) de empleo. A este respecto, la modalidad estándar comporta una relación continua entre un empresario y un trabajador de carácter indefinido y a lo largo de la cual, el trabajador proporciona su capacidad de trabajar (o fuerza de trabajo) a un empresario en los locales o espacios de su empresa.

Esta primera definición de modalidad estándar de empleo puede ser descompuesta para caracterizarla más concretamente. En primer lugar, la modalidad estándar comporta que la relación entre trabajador y empresario está formalizada mediante un contrato de duración indefinida o mediante un contrato que proporciona garantías al trabajador que limitan la discrecionalidad del empresario a la hora de rescindir el contrato. En segundo lugar, la modalidad estándar debe permitir desarrollar una carrera; lo que, a su vez, implica poder mejorar la retribución salarial, la cualificación personal y la asunción de responsabilidades. En tercer lugar, la modalidad estándar es a tiempo completo (a tiempo parcial es una posibilidad que decide el trabajador). En cuarto lugar, la modalidad de empleo estándar supone una vinculación del trabajador con un solo empresario. En quinto lugar, que el trabajo que lleva a cabo el trabajador se realiza en los espacios del empresario con el que ha formalizado su contrato. Además, hay una serie de derechos asociados a esta modalidad de empleo estándar: el derecho a la negociación colectiva pero también derechos que ampara la seguridad social.

Las modalidades peculiares (o atípicas de empleo) comportan relaciones entre empresario y trabajo que se alejan poco o mucho de las relaciones que comporta la modalidad estándar; o, en otras palabras, cumplen una parte (mayor o menor) de los rasgos de la relación estándar. Sin ánimo de exhaustividad, Las modalidades peculiares no proporcionan (o lo hacen en menor grado) garantías frente al despido, los trabajadores que se encuentran bajo las mismas, no disfrutan de complementos por antigüedad de modo que la mejora de sus salarios es inferior, tienen más dificultades para formarse (y recualificarse); más dificultades para promover y beneficiarse de la acción de los sindicatos o de los representantes de los trabajadores...

Entre estas modalidades peculiares de empleo, se encuentra el trabajo cedido. El trabajo cedido supone la activación de tres tipos de actores: las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), las Empresas usuarias (EU) y los trabajadores cedidos.

Las ETTs llevan a cabo una mediación entre compradores de fuerza de trabajo (Empresas Usuarias) y vendedores de fuerza de trabajo (trabajadores cedidos). Estas empresas buscan satisfacer las expectativas de sus “clientes” (las EUs) para alcanzar sus objetivos de rentabilidad proporcionando trabajadores (**trabajadores cedidos**) que quieren satisfacer aspiraciones diversas.

Su legalización se produce en 1994 para dar respuesta a las necesidades empresariales que exigían especialización e inmediatez, así como para canalizar un volumen importante de empleo de un determinado modo. En principio, se trata de necesidades que, a través de otras formas de empleo atípicas ya establecidas, no se podían cubrir. Respecto a su desarrollo, el trabajo cedido se pone en marcha y se formaliza a través de esta nueva fórmula empresarial, las ETTs, que “suministran” trabajadores para las empresas en determinadas circunstancias que usan su fuerza de trabajo, las EUs.

El reclutamiento y selección de los trabajadores cedidos se lleva a cabo por estas mismas empresas que actualizan su plantilla disponible para responder las necesidades de las EUs.

Las **EUs** recurren al trabajo cedido, como se acaba de escribir, por distintos motivos. Disocian las relaciones de empleo y trabajo con estos asalariados: externalizan la relación de empleo puesto que el contrato de trabajo une a los trabajadores cedidos con la ETT; pero la relación de trabajo es internalizada, ya que el trabajo se lleva a cabo en sus locales, con su material y bajo las órdenes de su jerarquía (Glaymann, 2007: 5).

Los **trabajadores cedidos** son asalariados en una situación particular. Están empleados y son retribuidos por una ETT para ir a ejercer una función a una empresa que organiza y usa su capacidad de trabajar sin ser su empleador, una empresa usuaria. Así, el trabajador cedido mantiene una relación con una ETT que se ocupa de la contratación, del salario directo e indirecto –seguridad social y otras aportaciones, acción formativa y formación-, pero también con una EU de la que dependen determinadas condiciones laborales ya que es la responsable de distintos aspectos de la gestión de mano de obra. El tiempo de empleo suele ser muy corto y sin garantía de futuro. Por último, el trabajo que han de efectuar suele ser bastante rutinario.

Existe, además, otro tipo de trabajador: el **trabajador de estructura** de la ETT. Se trata de aquellos trabajadores que, a diferencia de los cedidos, ejercen su fuerza de trabajo en la misma ETT, realizando diversas labores: 1) de carácter comercial para la captación de las EU; 2) de reclutamiento y selección de los trabajadores cedidos que posteriormente serán enviados a la EU; y, 3) de gestión administrativa, contratación, nóminas, altas y bajas seguridad social y facturación a la EU.

La ETT y la EU firman un **contrato de puesta a disposición (CPD)** por cada uno de los servicios que la primera efectúa a la segunda, tratándose de un contrato de carácter mercantil. El apartado 2 del artículo 6 de la Ley 14/1994 expone que se pueden

celebrar contratos de puesta a disposición para satisfacer necesidades temporales para:

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

Así, las ETTs proveen trabajadores a otras empresas para atender cargas de trabajo derivadas del aumento de la demanda de los productos o servicios ofrecidos, o de determinadas circunstancias. A este respecto, se trata de empresas que presentan ciertas similitudes con las empresas subcontratistas, esto es, con las empresas que llevan a cabo alguno(s) de los procesos de producción de bienes o servicios que les han (sub)contratado otras empresas, empresas subcontratantes. Las empresas subcontratistas están especializadas en alguna(s) actividad(es) productivas; sus trabajadores tienen las cualificaciones y competencias correspondientes a la(s) misma(s), una especialización profesional; y la organización del trabajo que han de realizar y su control corresponde únicamente a las empresas con las que tienen vínculo contractual, la empresa subcontratista. Los trabajadores de las empresas subcontratistas tienen, pues, unas condiciones contractuales, pero también laborales fijadas en las mismas. A este respecto, las características de las relaciones de empleo y de trabajo de los trabajadores de las empresas subcontratistas son diferentes a las de los trabajadores cedidos. Además, en la producción de un bien o servicio se aprecia la participación de distintas empresas que constituyen una red encabezada por la empresa que contrata a otras. En la medida que las grandes compañías han recurrido cada vez más a empresas subcontratistas, la red se ha ampliado.

Las ETTs contratan trabajadores para ponerlos a disposición de lasEUs bajo sus términos y condiciones. Los trabajadores cedidos realizan tareas habituales de la actividad de la empresa durante un tiempo determinado o realizan una obra o servicio concreta con un inicio y un fin. Sin embargo, en las subcontratas los trabajadores están bajo su responsabilidad, se externaliza no solo el personal, sino un servicio y departamento completo para la realización de tareas auxiliares que pueden prolongarse en el tiempo.

## **b) Objetivos de estudio y preguntas**

El tema de estudio principal de esta Tesis Doctoral es el trabajo cedido. Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas en la introducción, a través de esta investigación trataremos de analizar diferentes fenómenos y su posible relación: el trabajo cedido en el sistema de empleo español, las razones, objetivos y los comportamientos laborales de los trabajadores cedidos. Por ello, en esta Tesis Doctoral nos planteamos como objetivos:

1. Explorar y describir la génesis del trabajo cedido en el sistema de empleo español, así como su institucionalización actual

El trabajo cedido se legalizó en 1994 para desempeñar determinados papeles en el sistema de empleo español. Desde entonces, se ha ampliado sus funciones en un proceso social en el que han intervenido asociaciones empresariales del sector, sindicatos y estado y se ha legitimado jurídicamente. En relación con este objetivo, nos planteamos las siguientes preguntas:

- 1.1. ¿En qué entorno se legalizó el trabajo cedido en España?
- 1.2. ¿Qué funciones nuevas ha incorporado el trabajo cedido? ¿Quién las ha promovido? ¿cómo ha sido el proceso?

En definitiva, ¿cómo se ha construido socialmente la legitimación jurídica del trabajo cedido?

2. Caracterizar a los trabajadores cedidos del sistema de empleo español y sondear el tipo de demanda laboral que satisface este modo de empleo.

El trabajo cedido ha experimentado un fuerte crecimiento cuantitativo desde su legalización (de 1995 a 2017, se han duplicado los trabajadores contratados por ETT, de 301.344 a 708.600) Además, su presencia se ha hecho cotidiana en la realidad laboral española. Ahora bien,

2.1. ¿Qué peso tiene el trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular?

2.2. ¿En qué sectores productivos se localizan? ¿En qué territorios?

2.3. ¿Qué duración tienen los contratos de los trabajadores cedidos?

2.4. ¿Qué características tienen los trabajadores cedidos actuales? Esto es, ¿qué rasgos demográficos? ¿Qué nivel educativo?

3. Observar las razones de los trabajadores cedidos para trabajar de esta manera a través del grado de autonomía que expresan con respecto a su decisión.

Como se ha escrito, los asalariados son individualmente autónomos para vender su fuerza de trabajo un tiempo, aunque necesitan un empleo perdurable que les han de proporcionar las empresas y que les ha de permitir abordar sus necesidades y

obligaciones económicas. A este respecto, se trata de examinar la dialéctica autonomía/necesidad en lo que respecta a las razones de trabajar de manera cedida.

3.1 ¿Los trabajadores cedidos lo son por elección?

3.2. ¿Existen hechos externos a los trabajadores cedidos que les empujan a trabajar de esta manera?

4. Conocer los objetivos que tratan de alcanzar los trabajadores cedidos a través de esta experiencia laboral.

De manera independiente a las razones por las cuales los trabajadores devienen cedidos, también se quiere observar si los trabajadores cedidos se proponen alcanzar objetivos a través de esta experiencia laboral, intentando “aprovecharla si no la han podido evitar”. Por lo que queremos responder a las preguntas siguientes:

4.1. ¿Se marcan objetivos los trabajadores cedidos en esta experiencia laboral?

Si la respuesta es afirmativa,

4.2. ¿Qué tipo de objetivos tratan de alcanzar?

4.3. ¿Los trabajadores cedidos se plantean los mismos objetivos o varían de unos a otros?

5. Conocer y comprender los comportamientos en la actividad laboral de los trabajadores cedidos en las empresas en las que trabajan, esto es, en las Empresas Usuarias.

Tradicionalmente, las actitudes de los trabajadores se han estudiado desde una perspectiva cultural de clase social, centrándose la atención en las prácticas de

resistencia en la constitución de las identidades sociales. Sin embargo, cuando se examinan las actitudes de los precarios, se señala que sus actuaciones se han orientado más a minimizar las dificultades que a criticarlas y/o combatirlas (Linhart, 2009:77).

5.1 ¿Qué tipo de comportamientos tienen los trabajadores cedidos en la EU?, ¿a qué responden?

5.2 ¿Qué relación tienen los comportamientos de los trabajadores cedidos con sus características y circunstancias?

### **c) Método de investigación**

Para lograr/cubrir dichos objetivos de investigación y contrastar las hipótesis (planteadas en el capítulo de metodología), hemos realizado un diseño de investigación multimétodo (metodología cuantitativa y cualitativa).

La metodología cuantitativa se utiliza para satisfacer el segundo objetivo (radiografiar el trabajo cedido) y responder a las preguntas formuladas sobre el papel del trabajo cedido en el sistema de empleo, las necesidades que satisface y las personas que emplea. Las fuentes de datos son el Anuario de Estadísticas Laborales, concretamente los epígrafes de la Encuesta de Población Activa, el Movimiento Laboral Registrado y las Empresas de Trabajo Temporal.

La metodología cualitativa se usa para analizar, en primer lugar, el proceso de construcción social del trabajo cedido, a través de 4 entrevistas (junto con charlas informales) con 5 informantes cualificados: 3 representantes sindicales (2 de Unión General de Trabajadores -UGT- y 1 de Comisiones Obreras -CC.OO.-) y 2 de las patronales de ETT (Federación CV Empresas de Trabajo Temporal y Aempleo).

En segundo lugar, se utiliza para analizar las racionalidades y actitudes. Para ello, hemos realizado entrevistas biográficas, y también cuestionarios estructurados, que posibilitan respuestas abiertas a 42 trabajadores cedidos del País Valenciano. Los cuestionarios se han realizado a aquellos trabajadores que no podían concertar una entrevista de manera personal (8).

#### **d) Organización de la tesis**

Esta tesis doctoral está estructurada del siguiente modo: en primer lugar, esta breve introducción. En segundo lugar, realizamos un recorrido conceptual y explicativo sobre los rasgos característicos del empleo, de las crisis de las sociedades del bienestar a las nuevas formas de empleo. En tercero, elaboramos un marco conceptual acerca de las razones, objetivos y comportamientos de los trabajadores cedidos. En cuarto, el diseño de la investigación. En quinto lugar, un capítulo sobre el origen y construcción de la legitimación jurídica del trabajo cedido. Sexto, el trabajo cedido en el sistema de empleo español. En séptimo, las razones para trabajar de manera cedida. En octavo lugar, los objetivos de los trabajadores cedidos. En noveno, los comportamientos de los trabajadores cedidos en la actividad laboral. Décimo capítulo con las conclusiones y discusión de hipótesis; En undécimo lugar, un apartado de bibliografía; Y, por último, los anexos (Anexo I: Ficha técnica entrevistas y cuestionarios; Anexo II: Entrevistas; Anexo III: Cuestionario; Anexo IV: Nomenclátor).

# CAPÍTULO I.

## **Crisis de las Sociedades del Bienestar y Nuevas Formas de Empleo**

### **Introducción**

En las denominadas sociedades del bienestar, ha existido un compromiso social de distribución de la riqueza de modo que se ha procurado unos recursos razonables para todos sus miembros. La vía principal de distribución de la riqueza ha sido el empleo que ha proporcionado salarios directos e indirectos. De ahí que el empleo haya estado regulado socialmente: por un lado, para suministrar empleo a todo quien quisiera trabajar lo que se tradujo en pleno empleo, al menos, para los varones, y permanencia laboral en las empresas; por otro, para que tuvieran condiciones laborales adecuadas. Se trataba, pues, de empleo con normas. Así, la mayoría de los trabajadores estaban contratados mediante modalidades indefinidas y a tiempo completo; sus incrementos salariales se indexaban al mismo tiempo que los salarios indirectos aumentaban. En general, el empleo correspondiente a esta modalidad contractual estaba protegido por indemnizaciones contra el despido y por prestaciones por desempleo ante su posible pérdida.

Ahora bien, el pleno empleo, la estabilidad ocupacional, la indexación salarial y otros rasgos del empleo, han sido cuestionados desde los años setenta, además de los modos de organización del trabajo: el compromiso social se ha debilitado y la regulación ha perdido fuerza. En primer lugar, hay dificultades, en grado diverso según países, para conseguir el pleno empleo y, con ello, emerge la amenaza del paro con su correspondiente presión sobre la modalidad dominante de empleo reconfigurándola hacia la temporalidad e inestabilidad lo que constituye el segundo hecho característico de la nueva época. En tercer lugar, una parte creciente de los salarios directos se condiciona a la productividad individual mientras que los recursos que proveen los salarios indirectos ralentizan su crecimiento cuando no se congelan.

Las causas de estos nuevos escenarios con respecto al empleo tienen su origen en el intento empresarial de controlar el trabajo a través de la flexibilidad ante una falta de mayor control de los mercados de los productos (ya sean interiores o exteriores) como resultado de la globalización o del acceso a la tecnología. En el periodo anterior, las empresas controlaban más los mercados de modo que su funcionamiento era más estable. Lo mismo sucedía con la tecnología que utilizaban en las mismas. Por último, la negociación y regulación colectiva ayudaban a despejar las incertidumbres para las empresas.

## **1. “SISTEMA DE EMPLEO” FRENTE A “MERCADO DE TRABAJO”**

En las últimas décadas y teniendo en cuenta lo que se acaba de relatar, se hace referencia a las transformaciones del sistema de empleo y, mucho más frecuentemente, a las transformaciones del mercado laboral, para describir, primero, la irrupción del paro y del trabajo temporal, como dispositivo de flexibilización del empleo, y su enquistamiento y conversión en fenómenos estructurales, después.

En la investigación que se va a llevar a cabo en la presente tesis, se utiliza la noción de sistema de empleo porque se considera que tiene mayor (y más amplia) capacidad explicativa que la de mercado laboral. La noción de mercado laboral, en el contexto de

la teoría neoclásica, comporta de manera esquemática y simplificada, tratar el trabajo como una mercancía que se intercambia por un salario, esto es, el trabajo es una mercancía más, y el intercambio mencionado de trabajo por un salario, un intercambio como cualquier otro, en este caso, entre empresario (demandante de trabajo) y trabajador (oferente de trabajo); por tanto, entre dos actores o protagonistas individuales (Glaxmann, 2007: 37). Además, entenderlo de esta manera, supone considerar que el intercambio entre demandante (empresario) y oferente (trabajador) está regido por los mecanismos de la oferta y la demanda, o por la lógica estricta de la oferta y la demanda, de modo que el precio del factor trabajo determina las variaciones/oscilaciones de una (oferta) y otra (demanda). En este sentido, los economistas neoclásicos plantean que hay que dejar actuar los mecanismos de regulación mercantil para alcanzar el equilibrio óptimo que encuentra correspondencia con el pleno empleo (Glaxmann, 2005: 38).

Esta concepción del mercado de trabajo, pero también la del trabajo, como mercancía, han sido cuestionadas en tanto que, uno (mercado de trabajo) y otro (trabajo), son fenómenos singulares. Así, hay una "oferta" y una "demanda", pero que no están a la búsqueda de un "encuentro" más que para los puestos de trabajo no cubiertos, por un lado, y, por otro, para los parados, esto es, los activos que carecen de empleo. En el resto de situaciones, la oferta y a demanda están acoplados en las empresas en las que no se renegocian las condiciones laborales diariamente (Glaxmann, 2005: 38). También, ha sido cuestionada la consideración de que las variaciones de la demanda y oferta de trabajo están determinadas por el precio del factor trabajo. Keynes consideraba que las variaciones de la demanda de trabajo por las empresas están determinadas por la demanda efectiva que prevén. Lo mismo sucede con la oferta de trabajo que no está determinada, sin más, por el salario ya que la mayor parte de la población no tiene más recursos que ofrecer y vender que la fuerza de trabajo para obtener una renta.

Así pues, se trata de una noción que ubica y trata el mercado laboral en el ámbito económico y en la que empresario y trabajador son protagonistas; además, la única (o

principal) práctica considerada es la del intercambio mercantil regido por la lógica estricta de oferta y de demanda laboral.

En la noción de sistema de empleo, se contempla un conjunto integrado de actores, entidades, lógicas, reglas, prácticas que posibilitan la relación entre demandantes y oferentes de trabajo (Glazmann, 2005: 39). Entre estos actores que intervienen en el sistema de empleo y las entidades que ejercen ciertas funciones en las relaciones entre demandantes y operantes, hay que destacar:

1. Los sindicatos y patronales, tanto unos como otros con sus respectivas estrategias y prácticas.
2. El Estado con sus políticas de empleo cuyo contenido y orientación pueden afectar a las condiciones de empleo y, con ello, a la demanda de trabajo.
3. Las entidades que gestionan la búsqueda de empleo de los parados, por un lado, y por otro, proceden a satisfacer las demandas empresariales de empleo, esto es, los Servicios Públicos de Empleo (a nivel estatal y autonómico), las agencias de colocación y las ETT.
4. Las entidades de formación que contribuyen a recualificar a quienes quieren incorporarse a la vida activa y acceder a un empleo o quienes quieren mantenerlo.
5. Las entidades paritarias como la Seguridad Social o la Inspección de trabajo.

Los actores intervienen presionando de distintos modos y negociando mediante estrategias diversas, formulan reglas y crean instituciones; las entidades mencionadas ejercen diferentes funciones de intermediación ocupacional, cualificación y protección social, lo que, junto a múltiples prácticas, constituyen el sistema de empleo en el que el comportamiento de los actores no está guiado únicamente por la maximización del beneficio (Glazmann, 2005: 41).

Así pues, la noción de sistema de empleo entraña más hechos que la de mercado laboral ya que no se limita a contemplar solamente dos participantes (oferente y demandante), ni únicamente el intercambio de trabajo por salario como la principal (o única) práctica, ni solamente la lógica de la oferta y la demanda.

Se trata de una noción más compleja. Por otro lado, las formas de empleo son diversas. De igual modo, sucede con cada una de las partes de la relación que suponen ya que, por un lado, hay parados, en general, parados en busca de primer empleo o de retorno, o empleados en busca de mejora de empleo; y por otro, hay tipos de empresas según tamaño, tipo de producto o servicio, así como, según su carácter o necesidades.

En los apartados siguientes, se caracteriza la norma social del empleo del denominado periodo fordista (o norma típica) para a continuación llevar a cabo lo mismo con respecto a la norma del actual sistema de empleo destacando las modificaciones contractuales habidas buscando la flexibilización del empleo.

## **2.LA NORMA DE EMPLEO ESTÁNDAR O FORDISTA**

La norma típica de empleo durante los años dorados del capitalismo organizado en los países afectados se caracterizaba por: empleo con ciertas garantías de estabilidad a tiempo completo, con derecho a la negociación colectiva y con prestaciones post-laborales (Prieto, 2000: 28). Otros rasgos significativos eran que la relación de empleo tenía lugar casi exclusivamente con un único empresario y que los medios de producción pertenecían a la empresa que contrataba al trabajador (Cano, 1997: 212). Esto se tradujo en un sistema de empleo en el que se aprecia asimismo un compromiso social fuerte entre empresarios, sindicatos y estado. Uno de sus principales logros fue el pleno empleo para los trabajadores varones. En el caso español, hubo que esperar a la transición de la dictadura a la democracia para que hubiera un sistema de empleo homologable si bien hay que señalar que una elevada tasa de desempleo lo ha caracterizado desde sus orígenes.

Los precedentes de la norma típica de empleo hay que buscarlos, sin embargo, muchos años antes. Durante el último tercio del siglo XIX, los riesgos de fractura social que acompañan a la industrialización pusieron de manifiesto los límites de un sistema de

regulación regido meramente por los principios de la responsabilidad individual y el contrato (Rosanvallon, 2005: 26-27). Esto conllevó la implantación progresiva de seguros sociales en diferentes países. Con el tiempo, también se reconoció el desempleo como riesgo social. La paulatina intromisión del estado en la privacidad del trabajo alentó la respuesta empresarial para reorganizar el proceso de trabajo reforzando el control sobre los trabajadores.

La implantación en Europa de los criterios tayloristas de organización producirá un cambio importante en la norma social de empleo de la época relacionada con la transformación radical del proceso de trabajo. Esta implantación permitirá a los empresarios instrumentalizar el proceso de “normalización” a través de un aumento del control que reside en unos criterios racionales (estrategia coactiva) y universales de organización del trabajo: 1) la fuerza de trabajo es el último factor de la producción que se incorpora al proceso de trabajo en la medida que es imprescindible hacerlo; 2) no existe más que una forma de organizar eficientemente el proceso de trabajo (Prieto, 1992: 80).

Esto propiciará que se incrementen las capacidades de movilización de la fuerza de trabajo integrando a nuevos sujetos en la relación de empleo (Coriat: 1982: 4). El taylorismo u organización científica del trabajo era una respuesta capitalista a la lucha de clases en la producción a partir de la introducción de un sistema de control de tipo técnico que vendría a superar el control simple basado en la mera supervisión y el desarrollo de incentivos y sanciones (Edwards, 1982: 130).

La construcción de la norma social del empleo tiene lugar paralelamente con su regulación (Prieto, 2000: 42). La norma que se instaura en las “décadas doradas de capitalismo” en una parte del mundo, adquiere un carácter específico al situar el trabajo asalariado en el centro de las preocupaciones políticas. Esta regulación se realiza bajo el precepto del trabajo como eje principal de la vida social. El acceso al trabajo supone el acceso a unos derechos sociales vinculando salarios con

un conjunto de prestaciones y servicios sociales que se financian con las cotizaciones de empresarios y trabajadores a la seguridad social (enfermedad, jubilación, desempleo, etc.). En el Estado Español hubo que esperar al final del franquismo para que se equiparara el sistema de empleo con el de los países capitalistas europeos.

### **3. LA IRRUPCIÓN DE LA NORMA ATÍPICA Y LA CONFIGURACIÓN DE UN NUEVO SISTEMA DE EMPLEO**

En el sistema de empleo español, se ha desarrollado un paro masivo, así como el trabajo temporal. Estos hechos surgieron poco tiempo después de que se homologara con los sistemas de otros países de Europa Occidental a principios de los años ochenta. En lo que se refiere a la norma social de empleo, su reconfiguración se puede apreciar a través de los cambios que ha experimentado la regulación legal iniciada en esa década. Dichos cambios han traído consigo otras formas de empleo diferentes a las existentes hasta entonces: modalidades contractuales temporales (en España, de obra y servicio, de prácticas, de aprendizaje...), a tiempo parcial y de otro tipo, tiempo cedido. Estas modalidades contractuales ofrecen posibilidades al empresariado que han permitido estrategias distintas, aunque recorridas por la búsqueda de la flexibilidad. Su materialización se ha traducido en subempleo bajo esas nuevas modalidades estableciéndose varias líneas de segmentación que se entrecruzan (Bilbao, 1993: 76) De esta manera, las formas típicas de empleo del periodo anterior han coexistido desde la segunda mitad de los ochenta con las nuevas formas (denominadas atípicas) que han fragmentado notoriamente el colectivo de los asalariados.

La norma típica de empleo que prevaleció anteriormente “era la base del estado de bienestar” (Miguélez y Prieto, 2009: 276). Las condiciones resultantes estaban reguladas por ley o a través de la negociación colectiva entre los actores sociales de la relación salarial. Sin embargo, los años 80 supone el “fin de la hegemonía de ese

modelo de empleo para dar paso a otro de características y rasgos netamente distintos” (Miguélez y Prieto 2009: 276) a través de procesos de diferente carácter.

A partir de ese tiempo y hasta la actualidad, la existencia del paro ha sido una de las cuestiones sociales importantes.

A mediados de los setenta, “el desempleo comenzó a crecer más allá” de lo habitual o “normal” (Bilbao, 1993: 49) y a partir de ese momento, se configuró como “problema político central” (Bilbao, 1993: 50), además “la relación entre inflación y paro cambió, y ambos crecieron en el mismo sentido”. Desde entonces, España ha sido el país de la Unión Europea (UE) en el que el empleo es más vulnerable al ciclo económico, (según la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE), lo que implica una grave y profunda destrucción en épocas de crisis económica, como es la que hemos padecido desde 2008 hasta 2014. No obstante, en épocas de bonanza económica nunca hemos llegado a alcanzar las cifras de empleo de los países vecinos, aunque en 2007 excepcionalmente el paro se situó en la media de la UE (aproximadamente el 8%). Estos datos adquieren más relevancia si se tiene en cuenta que la economía española ha crecido en todo este tiempo, incluso, a buen ritmo, salvo en épocas de crisis.

El desempleo masivo ha implicado una serie de respuestas por parte del Estado; en principio, basadas en la reducción del tiempo de trabajo, en la línea de lo que proponían los sindicatos “trabajar menos, para trabajar todos” (Bilbao, 1993: 50), pero que finalmente “agravaron los desequilibrios económicos”. Las crisis económicas habidas en el último cuarto del siglo XX han tenido, además, por respuesta una serie de políticas de flexibilización del mercado de trabajo (Bilbao, 1993: 50), que han conllevado a “una profunda transformación de las formas de organización de la empresa capitalista”, concentrándose en determinadas prácticas empresariales (Recio, 2004: 32), orientadas hacia la descentralización de la producción y al cambio en la estructura de las plantillas (Bilbao, 1993: 50), como son: “la externalización de actividades, el recurso al empleo temporal y a los circuitos de empleo informal, así

como a nuevas pautas de gestión de personal orientadas a individualizar y generar presión sobre el comportamiento de cada empleado” (Recio, 2004: 32).

De esta manera, emergen una diversidad de paradigmas productivos “en los que la flexibilidad, se entiende, de forma amplia, como la capacidad de la empresa y el sistema productivo de responder y avanzarse a los cambios de su entorno” (Cano, 1997: 210). La aplicación de la flexibilidad para los trabajadores ha implicado “la transferencia del riesgo empresarial a ellos” (Recio: 2004: 32) y, desde un punto de vista político, “su debilitamiento como sujeto social en el aspecto reivindicativo, particularmente si consideramos la flexibilidad externa”. Esto nos lleva a cuestionarnos el reparto de los costes de la flexibilidad, preguntándonos, en primer lugar si han de asumirlo solo los trabajadores; y, segundo, reflexionando también sobre las cotizaciones sociales a cargo de la empresa (impuesto directo sobre el trabajo), muy elevado respecto a otros países europeos, mientras que el impuesto sobre beneficios es muy bajo.

Esta estrategia empresarial impulsa “la estratificación del mercado en función de la condición jurídica de los trabajadores” (Bilbao, 1993: 51), diferenciando entre trabajadores “permanentes” que poseen ciertas garantías jurídicas que limitan la discrecionalidad empresarial a la hora de despedir y que cuentan con una buena representación sindical y los “no permanentes” que están contratados con menos garantías y están peor representados. Esto, siguiendo de nuevo a Bilbao (1993: 51) implica el desplazamiento de una parte de la oferta de trabajo hacia los trabajadores no permanentes, “como consecuencia de sus menores costes”, y la reproducción de situaciones diferenciadas “contribuyendo a la fragmentación” del sistema de empleo.

De esta manera, el “núcleo fuerte” de empleos estables que caracterizaban la norma social se reduce, “las tasas de paro se mantienen altas y buena parte del empleo que se crea es inestable” (Miguélez y Prieto, 2009: 278). Los cambios en las prácticas empresariales han alterado las dimensiones y las formas de operar de los distintos segmentos y, sin lugar a dudas, ampliado el peso de los considerados "secundarios":

inestables, peor retribuidos que los del “primario”, poco valorados socialmente, (Recio, 2004: 39), y a tiempo parcial. Estas condiciones dificultan “la actuación colectiva y les vuelve más vulnerables” (Miguélez y Prieto, 2009: 279). Además, a los sindicatos les cuesta más tener en cuenta los problemas de estos trabajadores “porque tenerlos realmente en cuenta supondría ‘equilibrar’ las demandas de los estables con las de los inestables en las reivindicaciones colectivas” (Miguélez y Prieto, 2009: 280). Esto provoca que parte de los trabajadores inestables se inclinen por adoptar “estrategias individuales de permanencia y mejora en el empleo, es decir de buena relación individual con la empresa, más que colectivas” (Bilbao, 1993).

Miguélez y Prieto (2009: 276) señalan que el nuevo empleo es inestable, afecta de manera particular a jóvenes, mujeres e inmigrantes y “han crecido de manera espectacular en el Sur de Europa”. Por su parte, Recio (2004: 39) matiza que estos cambios en la norma de empleo y la proliferación de formas atípicas no se traducen “en un todo precario”.

La reforma laboral de 1984 “flexibiliza los contratos temporales estructurales, se crea un cuarto tipo de contrato temporal y (...) se consolida legalmente y desarrollo reglamentariamente la contratación temporal de fomento de empleo” (Lahera; Quiñones: 2007: 40-41). Así, en la década 1984-1994, se puede contratar temporalmente, sin causa, a un desempleado con un contrato de fomento del empleo temporal. Con este segundo cauce de temporalidad, se desplazó relativamente la modalidad contractual indefinida y se inició un proceso de precarización del mercado laboral español. El resultado de esta década fue un crecimiento espectacular de la temporalidad, que en el año 1994 se sitúa en un 34 por 100 sobre la población asalariada. Ese mismo año, se legaliza el trabajo cedido.

De esta manera, a partir de los 80, comienzan a crecer en nuestro sistema de empleo nuevas formas particulares no permanentes y que contribuyeron a su transformación. En 2015, un 25 % de los asalariados tienen contratos temporales y un 17 %, contratos a tiempo parcial (2.501.700, donde llama la atención que 1.856.000 son mujeres),

muchos de ellos, también temporales. Se han normalizado los empleos precarios estableciendo este tipo de relación laboral como práctica y norma (Maruani y Reynaud, 2001: 95). Después de casi 30 años, reformando nuestro mercado laboral y multiplicando las modalidades contractuales atípicas, no deja de resultar sorprendente que empresarios e instituciones económicas continúen buscando una mayor flexibilidad y apuntando a las rigideces del mercado como principal obstáculo al crecimiento económico y del empleo.

#### **4. UNA VUELTA DE TUERCA AL PARADIGMA DE LA FLEXIBILIDAD: EL TRABAJO CEDIDO**

En este espacio, tuvo lugar una vuelta de tuerca al paradigma de la flexibilidad: se legaliza el trabajo cedido 1994 en el Estado Español, promovido por los empresarios y legitimado por los sucesivos gobiernos, en un entorno de desempleo masivo, por un lado, y por otro, de globalización económica que hacía más incierta la actividad de las empresas. El trabajo cedido responde a la lógica de transferencia de riesgo que persiguen las políticas de flexibilidad laboral de dos maneras: Primera, porque la EU evita los costes relacionados con la contratación y el despido, así como los costes relacionados con la antigüedad. Segunda, los gastos relacionados con el trabajo cedido están clasificados como otras cargas y dependen como las otras cargas variables del nivel de producción. Utilizar y pagar puntualmente una parte de la fuerza de trabajo acrecienta la productividad del trabajo y, de esta manera, se pagan las horas rentables durante las que los asalariados trabajan efectivamente.

Como ventajas para los trabajadores, se apunta a que una vez finalizados sus contratos tienen opción de volver a ser contratados por ETT, por la misma u otra distinta, e incluso directamente por la empresa usuaria, lo que Glaymann (2005: 130) denomina “transiciones exitosas”.

Sin embargo, la realidad es que estos trabajadores tienen una menor protección. Si reconstruimos el mercado laboral de manera gráfica representándolo con círculos

concéntricos, en el núcleo están las formas cercanas a la norma típica o estándar de empleo, con un grupo de trabajadores considerados a día de hoy “privilegiados” que disponen de ciertas garantías de estabilidad y con unas condiciones salariales superiores en muchos casos y con más posibilidades de carrera. En la parte externa de dicha representación, están las formas atípicas de contratación, las más flexibilizadas y en las que se encuentran los trabajadores más precarios y que sufren más incertidumbre (Bilbao, 1993: 88). Si tenemos que situar a los trabajadores cedidos a continuación debemos hacerlo fuera de esos círculos, dado que entran y salen del mercado de trabajo con mayor frecuencia, alternando empleo y desempleo, además de no formar parte de la plantilla de la empresa contratante, dado que a efectos prácticos lo son de la EU. Por último, cabe señalar, en relación a nuestro objeto de estudio, que el trabajo cedido nace en un sistema de empleo ya marcado por la atipicidad.

La norma atípica de empleo tiene una serie de diferencias importantes respecto al empleo típico o estándar como se puede deducir de lo que se acaba de exponer. En primer lugar, las relaciones laborales se formalizan bajo modalidades contractuales que no ofrecen ciertas garantías y seguridad en el empleo (Cano, 1997: 215-216), como el contrato de duración determinada o por obra/servicio. En segundo lugar, una parte del empleo atípico es, en principio, a tiempo parcial distribuido más o menos homogéneamente a lo largo del día, la semana y el año. En tercer lugar, los medios de producción (suponemos por lo general) son de la empresa contratante, igual que en el empleo típico, pero también hay formas de empleo atípico en las que los medios de producción no son de la empresa que contrata, como en el caso de las subcontratas. Por último, los trabajadores que se encuentran bajo las formas atípicas de empleo difícilmente cumplen el requisito legal de los 6 meses de antigüedad para participar en los procesos de representación. Una participación que, en el caso de los trabajadores estables, está garantizada.

Además de las características de las formas atípicas de empleo, el trabajo cedido tiene su especificidad. La principal singularidad del empleo cedido respecto a la norma típica

o estándar de empleo, y también respecto a otras formas atípicas, es la estructura triangular de la relación laboral. Esta estructura implica dos empresarios para el trabajador cedido, el de la EU y el de la ETT, lo que también supone una doble discrecionalidad empresarial. Por otro lado, en el empleo cedido, al igual que el resto de formas atípicas de empleo, por definición predominan las modalidades de contratación inestables, como los contratos de duración determinada y los de obra o servicio.

En relación a la representación colectiva de los trabajadores, la relación laboral triangular no permite al trabajador la representación en la que es la empresa contratante (ETT): la pluralidad de empresas y sectores para los que trabajan los trabajadores cedidos son algunas de las cuestiones que hace imposible llevar a la práctica este proceso (Vergara, 2005: 41-44). Por ello, el desarrollo legislativo posterior, habilita mecanismos para que los trabajadores cedidos puedan hacer uso de sus derechos colectivos a través de los mecanismos de las empresas usuarias. Pero es una participación parcial ya que los trabajadores cedidos no pueden elegir a sus representantes ni serlo. A esta parcialidad, hay que añadir la dificultad de cumplir el requisito legal de 6 meses de antigüedad, como el resto de atípicos.

**CUADRO 1. Norma Estándar-Atípica-Trabajo Cedido**

Norma estándar	Norma atípica	Trabajo cedido
Único empresario	Único empresario	Doble empresario: ETT y EU
Contrato estable	Contrato inestable	Contrato inestable
Jornada laboral a tiempo completo distribuida a lo largo de 5 días/semana	Jornada laboral a tiempo completo o parcial	Jornada laboral a tiempo completo o parcial. Disponibilidad los 7 días de la semana
Medios de producción empresa contratante	Medios de producción empresa contratante o subcontratante	Medios de producción de la EU
Representación colectiva reconocida	Representación colectiva reconocida. Dificultad acceso a la representación por requisito legal de 6 meses de antigüedad	Representación colectiva no reconocida→ Mecanismo parcial representación. Dificultad 6 meses antigüedad como el conjunto de atípicos

Fuente: Elaboración propia a partir de Cano y Boyer

## CAPÍTULO 2.

### **Razones, Objetivos y Comportamientos de los Trabajadores Cedidos**

#### **Introducción**

Las razones, los objetivos y comportamientos de los trabajadores cedidos no han sido apenas estudiados en el ámbito académico español. Sí encontramos diferentes lecturas acerca de trabajadores precarios, en general, y en la literatura académica francesa de los trabajadores cedidos, en particular. De esta manera, en este capítulo hemos realizado una construcción conceptual de estos elementos que permitan su posterior análisis, constituyendo el grueso de la presente Tesis Doctoral.

El entendimiento del contexto del sistema de empleo español se hace básico a la hora de analizar las razones, objetivos y comportamientos, dado que consideramos preceptivo analizar no solo estos elementos de manera aislada sino la posible relación entre estos. Partimos de la idea que las características de nuestro sistema de empleo influye en mayor o menor grado en las percepciones y vivencias de los trabajadores cedidos.

## **1. RAZONES EN EL ACCESO AL TRABAJO CEDIDO**

No todos los que buscan un empleo en un momento de su vida acaban contratados como trabajadores cedidos. Por tanto, ¿por qué se deviene trabajador cedido? En principio, los trabajadores son libres de vender su fuerza de trabajo al empleador que quieran en un sistema de empleo que funciona de una determinada manera, pero, al mismo tiempo, requieren un trabajo perdurable que les permita afrontar sus necesidades y obligaciones de todo tipo, actuales y futuras. A este respecto, la pregunta inicial se puede desdoblar: ¿en qué medida la inscripción de un trabajador cedido en una ETT es una elección que deriva de ese libre albedrío invocado? O ¿cuánto influye la presión del modo de funcionamiento del sistema de empleo desde hace veinticinco años en la persona que acepta el trabajo cedido? O ¿si hay otro tipo de presiones? Y ¿cuánto influyen? Se trata, pues, de examinar lo que hay de elección o de presión exterior en este devenir como trabajador cedido. Lo primero remite en gran medida a una actuación del trabajador cedido conforme a determinados valores en los que cree independientemente de sus resultados, esto es, conforme a la racionalidad weberiana en valores. Lo segundo, “a modos de actuar, pensar y sentir, exteriores al individuo, y que están dotados de un poder de coerción en virtud del cual se imponen a él”, esto es, conforme, a la racionalidad durkheimiana, a un orden de hechos, de razones que poseen unas características particulares (1997:58). Con la palabra coerción, se hace referencia a que la mayoría de nuestras ideas y disposiciones nos vienen de fuera y solo pueden penetrar en nosotros imponiéndose (Durkheim, 1997: 59). Al señalar que queremos analizar las razones, nos estamos refiriendo al relato explicativo de los trabajadores cedidos sobre su devenir profesional, diferenciando entre una elección real/personal por esta opción o la necesidad o, incluso, la imposición de serlo. Aquí, entra en juego la dialéctica autonomía/imposición, es decir, trabajo elegido frente a impuesto, aunque “nunca se trata de una verdadera alternativa: pocos eventuales han escogido realmente serlo de un modo libre; y al mismo tiempo, pocos eventuales lo son sin haberlo decidido ellos mismos en parte, aunque sea mínima” (Glaymann, 2005:153). Esta idea de autonomía-elección es reforzada por las propias ETT. Cada vez menos se trata de una cuestión emocional, depende cada vez más de “una decisión razonada”. Sin embargo, ¿por qué alguien iba a optar o preferir una

forma de empleo, a priori, con peores condiciones que otras modalidades? Como hemos indicado en la introducción, el trabajo es una norma social fundamental. Y en el sistema de empleo se producen limitaciones que pesan de manera determinante (desempleo, inestabilidad, flexibilidad) para devenir trabajadores cedidos. Así, las razones del paso por el trabajo temporal derivan primero de realidades exteriores. Una explicación a la cuestión planteada es que, a fuerza de interiorizar estas presiones sociales, muchos trabajadores cedidos hablan de elección y algunas las consideran estratégicas. En el ámbito académico español no hay muchas investigaciones que tengan como objetivo las razones de los trabajadores cedidos para emplearse de esta manera o en las que se aborden a lo largo de la misma. Aun así, se afirma que, en el caso de los trabajos eventuales, la “opinión generalizada es que las personas aceptan solo porque no pueden encontrar trabajos fijos, una fórmula de espera de un empleo permanente” (Durán, 1994: 30), lo que puede ser extendido al trabajo cedido, de modo que los que trabajan de esta manera lo son por su imposición y por la presión del sistema de empleo. No obstante, también se reconoce que existen trabajadores que consideran estos empleos como una fuente de ingresos que les permita realizar otras actividades, un empleo que permite libertad y flexibilidad (Tena, 2000: 59-61). A pesar de ello y en otra investigación, se señala que únicamente una tercera parte de los trabajadores cedidos “no parece desear un empleo permanente” (Baeza Tordesillas, 1997 en Tena, 2000: 59). De esta manera, se podrían clasificar las razones en dos tipologías: las impuestas y las elegidas libremente. En Francia, encontramos diferentes propuestas de sistematización de las razones que conducen al trabajo cedido. La *Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques* (DARES) realizó una encuesta a trabajadores cedidos en 2000: además de la dicotomía imposición-libre elección, como en la literatura española, también se tiene en cuenta su proyección temporal. Así se establecieron: En primer lugar, “el trabajo cedido voluntario y provisional”; en segundo, un trabajo cedido como “trampolín profesional”; tercero, “el trabajo cedido por elección”, vinculado al largo plazo y la voluntariedad; en cuarto, una tipología de trabajo cedido “a la espera”, que sería forzado y provisional; por último, un “trabajo cedido de duración indeterminada”, que se estudia como forzado y de largo plazo.

Según esta encuesta, ser trabajador cedido corresponde de manera mayoritaria (un 44%) a una elección forzada y provisional. Una cuarta parte de los encuestados señalaron al trabajo cedido como un trampolín profesional. Un 14% de la muestra señalaba que el trabajo cedido era algo voluntario y provisional, siendo sobretodo estudiantes y trabajadores en formación quienes responden a esta tipología de razón. Y, en menor medida encontramos trabajadores cedidos que viven esta experiencia como algo forzado y a largo plazo.

Otra aproximación sistematizada de las razones por las que los trabajadores franceses devienen cedidos, se encuentra en la investigación de Glaymann (2005: 151-200) en la que clasifica las respuestas verbalizadas en función de diferentes grados de autonomía de elección expresada y construye una tipología. En base a esta sistematización, diferencia diferentes motivos en torno al eje coerción-libre elección. A su vez, realiza una segunda clasificación que permite distinguir cuatro categorías según sus razones:

1) Razones o motivos relacionados con “la imposición del trabajo cedido y la presión del sistema de empleo”. En estos casos, la autonomía de elección es muy baja o inexistente. Glaymann hace referencia a “elecciones débiles”; es decir, situaciones que implican claramente que ser trabajador cedido no ha sido una elección personal sino forzado por diversas presiones más o menos intensas. En esta tipología, se puede observar, en primer lugar, aquellos trabajadores cedidos que lo hacen de este modo porque la EU donde van a trabajar les impone apuntarse a una ETT y ser puestos a disposición de la misma; así, este modo de trabajar y de ser contratado es impuesto por la EU.

En segundo lugar, se puede contemplar aquellos trabajadores que recurren al trabajo cedido tras haber buscado empleo por otras vías durante un tiempo largo sin éxito, esto es, por las limitaciones del funcionamiento del sistema de empleo que no ofrece otros empleos mejores. Así pues, se devendría trabajador cedido como resultado de

presiones diversas: modos impuestos de reclutamiento/contratación; funcionamiento y ofertas del sistema de empleo.

2) Razones o motivos relacionados con “determinadas circunstancias” como cuando los trabajadores cedidos se acercan a las ETTs y aceptan trabajar de esta manera para poseer un empleo en espera de otros más idóneos a sus características y deseos (por tanto, no lo percibe como una forma de trabajar para siempre)

En principio, existe un cierto grado de autonomía dado que los trabajadores cedidos verbalizan que han “elegido” la temporalidad como forma de emplearse, aunque no tuvieran otra alternativa o no la percibieran. Se puede hablar de motivos circunstanciales o contingentes (según Glaymann) en el acceso al trabajo cedido.

De esta manera, podemos encontrar a trabajadores cedidos que se encuentran a la “espera” de otros empleos de diferente tipo, pero aceptan el trabajo cedido para estar empleados.

3) Razones o motivos relacionados con la instrumentalidad del trabajo cedido (“elecciones utilitarias”). Es decir, los trabajadores cedidos expresan cierta autonomía en algunas de sus decisiones. Así, ser trabajador cedido sería el resultado de una elección que busca extraer partido de esta forma de empleo aprovechando la efectividad de la ETT para proporcionar un empleo provisional o utilizándolo para darse a conocer o comotrampolín al empleo estable.

También, se puede observar que los trabajadores son conscientes de la realidad del sistema de empleo en el que viven y de las dificultades de acceder a un (buen) empleo. En unos casos, tratan de extraer ventaja de lo que, a priori, es un inconveniente, que es tener diferentes empleadores en escaso período de tiempo y consideran que el trabajo cedido les puede hacer ganar empleabilidad, adquiriendo experiencia o

dándose a conocer a diferentes empresas. En otros casos, los trabajadores consideran que el trabajo estable se consigue pasando antes por empleos precarios que posibiliten el acceso al mismo, a modo de trampolín.

4) Motivos relacionados con la libre elección del trabajo cedido o “autónomos” (Glaymann). En estos motivos encontramos una mayor autonomía, dado que los trabajadores cedidos accederían libremente al encontrar una serie de ventajas a este tipo de empleo respecto a otras formas: gestionar su tiempo, eludir la rutina,... Suelen ser personas cuya actividad central no es el empleo: puede ser el estudio o el trabajo reproductivo y/o doméstico. Se trata de circunstancias en las que las personas lo “eligen” (elecciones autónomas) porque permite compaginar la actividad central y el trabajo cedido. Sin embargo, “esto no implica una voluntad de permanecer prolongadamente en régimen de temporalidad (de hecho, raramente se da)” (Glaymann, 2005: 154-158).

En la literatura revisada se subraya, pues, la importancia de determinados hechos relacionados con el sistema de empleo, el paro existente o los modos de acceso a un empleo estable, entre las razones que llevan al trabajo cedido. También, hay referencias a la forma de organizar el trabajo las empresas. E incluso, con la obligatoriedad de trabajar en nuestras sociedades, esto es, en tanto que deber, una realidad objetiva, que participa de una realidad global que sobrepasa la realidad individual, ejerciendo una presión, como exponía Durkheim (1997: 38). Así, ser trabajador cedido deriva, sobre todo, de realidades externas al propio activo que busca empleo. La elección del trabajo cedido en cuanto tal no constituye más que una explicación minoritaria (Glaymann, 2007: 32).

Ahora bien, las razones verbalizadas por los trabajadores cedidos respecto a esta forma de emplearse no siempre corresponden con los hechos a los que se hace referencia en fuentes e investigaciones. Hay trabajadores cedidos que no apelan a la realidad objetiva del trabajo cedido, ni a las presiones ni a las limitaciones que se

derivan de la realidad global del sistema de empleo del que forma parte la realidad objetiva del trabajo cedido; simplemente, lo aceptan. Sin embargo, otros sí que los relacionan; más aún, evalúan si estar empleados de una determinada manera es “una buena opción si se compara con las oportunidades de empleo alternativas que, debido a su perfil, creen que tienen en el mercado de trabajo externo, pues piensan que sus oportunidades son básicamente de empleo equivalentes o incluso, peores” y “difícilmente de empleos mejores”, denominando tal efecto como “efecto relativizador de las evaluaciones del mercado de trabajo externo” (Barranco, 2011: 16).

De esta manera, en nuestro caso, 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 el trabajo cedido. Por último, hay quienes consideran bien estar empleado de esa determinada manera en tanto que aspiran a ese estatuto o empleo periférico, “efecto adecuación estatutos laborales” (Barranco, 2011: 17).

## ***2.OBJETIVOS Y COMPORTAMIENTOS DEL TRABAJADOR CEDIDO EN SU ACTIVIDAD LABORAL***

A pesar de que los trabajadores devengan cedidos por hechos exógenos de distinto carácter que les presionan, también se ha señalado que, en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores se proponen alcanzar objetivos a través de esta experiencia laboral, intentando “aprovecharla si no la han podido evitar”. De esta manera, los trabajadores cedidos persiguen objetivos movilizand o medios, basándose en un análisis de su situación y su trayectoria. En este sentido, un objetivo traduce una dimensión subjetiva de la voluntad formulada de un trabajador cedido (Glaymann, 2007: 35).

En este contexto, es conveniente caracterizar el entorno del trabajador cedido. Desde una perspectiva sociológica, hay un amplio consenso acerca de que los cambios acontecidos en el sistema de empleo, así como en la forma de gestión empresarial de mano de obra, han tenido consecuencias en las consideraciones y prácticas laborales de los trabajadores. De este modo, hay que prestar atención a lo que tienen de singular en el caso de los trabajadores cedidos tal como advirtiera Gouldner hace ya varias décadas: “Los teóricos sociales... trabajan dentro de una matriz social que se derrumba” (1973: 9).

Así, se ha señalado que la creciente atomización de la condición salarial ocurrida durante las últimas décadas en el sistema de empleo, ha modificado las mentalidades de los asalariados, en general (Linhart, 1994: 42), y de los trabajadores cedidos, en particular (Glaymann, 2005). A este respecto, se ha reforzado la idea de que la situación de cada uno depende, en primer lugar, de su propia responsabilidad (Glaymann, 2005). Más aún, los trabajadores no son solo responsables directos de su estatuto laboral, sino que, además, han asumido la “ética de la responsabilidad” que se ha instalado en este tiempo, robusteciendo así la noción del mérito y dando prioridad a lo individual frente a lo colectivo. De esta manera, “lo colectivo es un contratiempo en el cálculo del futuro individual” (Linhart, 1994:42). Por otro lado, este proceso traduce una crisis en la construcción de las identidades colectivas en el mundo del trabajo (Pinçon, 1987: 172-173).

En este entorno, “los trabajadores se encuentran en una especie de carrera de obstáculos en la que existe una mayor exigencia individual cuando menor capacidad autónoma se tiene” (Bauman, 2005: 100). Nos encontramos, por tanto, ante un juego social menos abierto, y donde prima el espíritu individual de superación para conseguir una serie de objetivos, en unas empresas en las que la gestión de mano de obra exige movilidad, flexibilidad, disponibilidad, lealtad y acierto (Linhart, 2009: 75-77).

Si los trabajadores de la “AlliedCorporation” “se esforzaban por compensar o reducir al mínimo las privaciones que consideraban inexorables” mediante el juego de “arreglárselas” en los años setenta, tal como relatara Burawoy en *El consentimiento en la producción* (1989: 104), los actuales también se adaptan e intentan adueñarse de su situación trazando estrategias para obtener “recompensas”, entre otras, la del empleo estándar, proyectándose así “positivamente en el futuro” (Linhart, 2009: 76; Le Goff, 2003: 123).

En cuanto a los trabajadores cedidos, cierta investigación señala que en “sus vivencias buscan el equilibrio de lo efímero, entre superar una decepción, sí tenían esperanzas, y soportar situaciones desagradables considerando que son provisionales” (Glaymann, 2005: buscando esta “proyección positiva en el futuro” que Le Goff (2003: 123) indicaba, lo que determinará sus objetivos y sus comportamientos en el trabajo.

Los trabajadores precarios han orientado, pues, cada vez más sus actuaciones a minimizar las dificultades individuales fijándose objetivos propios (Linhart, 2009: 77), que a criticarlas y/o combatirlas desde una perspectiva cultural de clase social. Aun así, conviene recordar que, a efectos analíticos, se ha distinguido entre comportamientos colectivos de consentimiento práctico (Barranco, 2011: 28) y comportamientos de 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. Se ha vinculado unos y otros con las percepciones de los trabajadores en relación al orden empresarial, pudiendo ser de legitimación (Barranco, 2011: 29, siguiendo a Hirschmann, 1970: 79 y Berger y Luckman, 1988: 84) o disenso ideológico (Barranco, 2011: 31).

## ***2.1.Objetivos de los trabajadores cedidos: incitados por la norma social, estratégicos o vinculados a la gestión del tiempo***

En la presente tesis, también se examinan los objetivos que persiguen los trabajadores cedidos en su relación de empleo. Perseguir un objetivo supone una actitud deliberada y voluntaria que se basa en un análisis de la situación y en la que se movilizan recursos con una finalidad. En este contexto, “la mayor parte de los trabajadores cedidos intenta llevar sus vidas efectuando elecciones para alcanzar sus fines, añadiendo objetivos que no tenían a priori”, viendo la inseguridad laboral “como un precio a pagar para conseguir un estado de derecho, no siendo simplemente un medio de acceso normal para el empleo e ingresos” (Glaymann,2007: 55). Trabajar en el entorno delimitado por el sistema de empleo es un hecho social “dotado de un poder de coerción en virtud del cual se impone” y “existe fuera de las conciencias individuales” (Durkheim,1990: 4-5). La modulación del discurso responde a una “posición defensiva” (Glaymann,2007: capítulo 3).Hablar de objetivos en el trabajo cedido puede significar: cumplir el fin de trabajar de manera inmediata; aprovechar la experiencia laboral del trabajo cedido, aunque haya devenido impuesta; vivir según sus deseos... Además, pueden estar “preestablecidos en relación con una orientación razonada ”o “pensados a medida que transcurre la relación laboral” o, sencillamente, ser “respuestas a las presiones a las que es preciso someterse” (Glaymann, 2007: 35). En este contexto, los objetivos perseguidos en el trabajo cedido responden a voluntades formuladas sistemáticamente mientras que las razones remiten a hechos objetivos externos que ejercen presiones más o menos fuertes para que trabajen así.

- Objetivos incitados por la norma social. Bajo esta tipificación se incluyen propósitos que los trabajadores intentan satisfacer como trabajar de manera inmediata para tener un salario y un empleo, no se entendiéndose como un objetivo que sobrepasa el corto plazo. Se puede observar entre los trabajadores cedidos que persiguen tener un empleo para ganarse la vida trabajando y para adquirir un estatuto de normalidad en la sociedad. Ahora bien, esto no constituye una estrategia, sino un modo de comportarse conforme a una norma social institucionalizada.

-Objetivos estratégicos. Se construyen a partir de un análisis de la situación y de la movilización razonada de recursos propios en una perspectiva de medio/largo plazo. Están relacionados con motivos laborales, sobre todo, para conseguir un empleo estable, llegando a incluirse esta experiencia en una trayectoria en construcción, para probar nuevos campos profesionales o adquirir empleabilidad. Los trabajadores cedidos consideran que su inscripción en ETT les ayuda a darse a conocer, a mejorar su imagen ante los empleadores. Los trabajadores y las trabajadoras evidencian un cierto margen de poder adoptar iniciativas y de poder controlar su trayectoria.

- Objetivos vinculados a la gestión del tiempo. Se trata de objetivos establecidos a partir de la posibilidad de compaginar trabajo con otras actividades gracias a su flexibilidad. Los trabajadores cedidos quieren decidir la distribución de tiempo trabajado, tiempo para la actividad central y tiempo libre. Esta preferencia puede inscribirse en el corto o medio plazo. Estos objetivos se relacionan con los trabajadores que han aceptado ser cedidos para poder elegir, de alguna manera, sus empleos y organizar su vida. En este sentido, sus objetivos sobrepasan el ámbito laboral ya que tiene que ver también con su vida.

## CUADRO2. Objetivos del Trabajador Cedido

Tipología	Objetivo	Motivos	Indicadores	Horizonte temporal
Incitados por la norma social	Estar empleado/a	Cumplir con la norma social	1. Tener un empleo 2. Acceder a una renta	Corto plazo
Estratégicos	Incluirlo en trayectoria laboral	Persecución objetivos profesionales	1. Acceder a empleo estable 2. Ganar empleabilidad 3. Darse a conocer empresas	Medio/largo plazo
Gestión del tiempo	Ventajas sobre este tipo de empleo	Compaginar con actividad central	1. Distribución tiempo trabajo, actividad central, tiempo libre. 2. Ingresos extra	Corto/medio plazo

Fuente: Elaboración propia a partir de Glaymann

Todo esto significa que los trabajadores cedidos no sólo experimentan las presiones de las estructuras, en este caso, del sistema de empleo, en las que se encuentran, sino que también intentan llevar adelante sus actividades laborales y sus vidas efectuando elecciones para alcanzar unos fines, a través de sus comportamientos.

De todas maneras, resulta difícil que los trabajadores cedidos puedan actuar con un cierto control de su destino en medio de estas presiones externas si no disponen de recursos relacionados con su cualificación, su experiencia laboral o su entorno familiar y social. Con respecto a las relaciones de empleo, los hechos más determinantes son exógenos a los buscadores de empleo, existen fuera de sus conciencias individuales, y tienen poder de coerción. Una cuestión diferente, por otro lado, es que los trabajadores cedidos tengan conciencia o no de estas presiones. En este contexto, “sólo una minoría de los trabajadores cedidos están en situación de poder fijarse objetivos a medio y largo plazo y poder gestionarse sus trayectorias con respecto a los resultados que obtienen y analizan” (Glaymann, 2005: 200).

## ***2.2.Los comportamientos de los trabajadores cedidos: consentimiento cognitivo, instrumental o resistencia***

Con respecto a los comportamientos de los trabajadores cedidos en su actividad laboral no se ha investigado en España. En Francia, se ha planteado que su comportamiento es de adaptación pragmática a la situación laboral, no tanto por una conformidad con la situación laboral. En este sentido, se han invocado dos tipos de circunstancias personales: por un lado, una búsqueda de reconocimiento y de estabilidad contractual (Rosini, 2009: 318); por otro, una búsqueda de estar a gusto en la empresa el tiempo que dure la relación laboral lo que constituye una forma de socialización (Aballéa, 2009; Glaymann, 2005: 283). Este tipo de comportamiento recuerda a uno de los tipos de consentimiento que Barranco (2011: 18, 19 y 20) identificaba entre los trabajadores precarios, el consentimiento instrumental en el que el trabajador se adaptaba, aunque pudiera discrepar del orden empresarial. El otro tipo de consentimiento era el cognitivo en el que el trabajador se identificaba con el orden empresarial y lo legitimaba plenamente (legitimación). Además, identificaba el comportamiento de resistencia.

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. En relación a las resistencias "formales", son las más sencillas de identificar y se asocian con el término "voz" (Hirschman, 1970: 14), que describe la protesta laboral ante situaciones consideradas injustas. Dentro de la tradición del materialismo histórico y cultural una parte de la realidad a la que se refiere el término "voz" se relaciona con una experiencia común, colectiva, a lo largo del tiempo, una experiencia de organización y acción, especialmente a través de los sindicatos y la intervención en la empresa. A dicha experiencia colectiva, se le ha dedicado una atención preferente dentro de esa tradición. El desarrollo de la conciencia de clase es considerada como el desarrollo de

una conciencia de identidad de intereses entre los diversos grupos de trabajadores y simultáneamente en contra de los intereses de los empresarios. Esta acción a lo largo de la historia se ha institucionalizado desarrollando formas correspondientes de organización política y laboral (Thompson, 1989: 267).

El abandono de las situaciones poco satisfactorias se corresponde con la noción de salida de Hirschman(1977: 28-35) dando lugar a la rotación voluntaria en el empleo. La última forma de resistencia consiste en los comportamientos de desgana, de escaqueo, bajo ritmo... Estas formas de resistencia han sido denominadas como “las armas de los débiles”, siendo no manifiestos o invisibles (Scott, 1985: 16-17). En estos casos, las opiniones o creencias que consideran injustas o ilegítimas determinadas situaciones o actuaciones son descritas como “disenso” (Barranco, 2011: 30). Estas resistencias serían las clasificadas como “informales” y son más difíciles de identificar.

## CAPÍTULO 3.

### Diseño de la Investigación

#### Introducción

Los trabajadores cedidos constituyen una realidad social compleja y, por tanto, son numerosos los aspectos susceptibles de análisis. En el presente capítulo, se concretan los objetivos de investigación y, con ello, los aspectos que se van a examinar; asimismo, la propuesta metodológica con la que se quiere satisfacer.

En primer lugar, explicitamos los principales **objetivos** de la presente Tesis Doctoral:

**Objetivo 1.** Explorar y describir la génesis del trabajo cedido en el sistema de empleo español, así como su institucionalización actual.

**Objetivo 2.** Caracterizar a los trabajadores cedidos del sistema de empleo español y sondear el tipo de demanda laboral que satisface este modo de empleo.

**Objetivo 3.** Observar las razones de los trabajadores cedidos para trabajar de esta manera a través del grado de autonomía existente en su decisión.

**Objetivo 4.** Conocer los objetivos que tratan de alcanzar los trabajadores cedidos a través de esta experiencia laboral.

**Objetivo 5.** Conocer y comprender los comportamientos en la actividad laboral de los trabajadores cedidos en las empresas en las que trabajan, esto es, en las Empresas Usuarias (EUs).

El objetivo 1 ha de permitir una aproximación a los orígenes del trabajo cedido, a la paulatina ampliación de funciones habida alrededor de la gestión efectuada por las ETTs, así como, al proceso de su legitimación jurídica. El objetivo 2 ha de proporcionar una radiografía de los trabajadores cedidos y de su modo de empleo. La institucionalización del trabajo cedido, así como, la caracterización de los empleados de esta manera, no sólo es importante en sí misma, sino que permite ubicar mejor el examen de los motivos, finalidades y actuaciones de los trabajadores cedidos (objetivo 3, objetivo 4 y objetivo 5) que constituye el principal reto de la presente investigación.

En torno a estos objetivos, se proponen **preguntas** de investigación que pretendemos abordar mediante hipótesis que han de guiar concretamente la investigación y cuya validez discutiremos finalmente.

En primer lugar, en relación con la institucionalización del trabajo cedido, así como, a la apertura de nuevas posibilidades para el mismo y las ETTs, nos planteamos: ¿En qué entorno se legalizó el trabajo cedido en España? ¿Qué funciones nuevas ha incorporado el trabajo cedido? ¿Quién las ha promovido? ¿Cómo ha sido el proceso?

En definitiva, ¿cómo se ha construido socialmente la legitimación jurídica del trabajo cedido?

En segundo lugar, con respecto a los trabajadores cedidos y al trabajo cedido: ¿Qué peso tiene el trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular? ¿En qué sectores productivos se localizan? ¿En qué territorios? ¿Qué duración tienen los contratos de los trabajadores cedidos? ¿Qué características tienen los trabajadores cedidos actuales? Esto es, ¿qué rasgos demográficos? ¿Qué nivel educativo? En definitiva, ¿qué papel desempeña?

En tercer lugar, respecto a las razones de los trabajadores cedidos: ¿cuáles son las razones de los trabajadores cedidos para trabajar de esta manera?, más concretamente, ¿lo son por elección? O ¿existen hechos externos que les empujan a aceptar este tipo de empleo?

En cuarto lugar, en relación a los posibles objetivos de los trabajadores cedidos: ¿Se marcan objetivos los trabajadores cedidos en esta experiencia laboral? Si la respuesta es afirmativa, ¿Qué tipo de objetivos tratan de alcanzar? ¿Los trabajadores cedidos se plantean los mismos objetivos o varían de unos a otros?

Y, por último, en relación a sus comportamientos, ¿qué tipo de comportamientos adoptan los trabajadores cedidos en la EU?, ¿a qué responden? Y ¿qué relación tienen los comportamientos de los trabajadores cedidos con sus características y circunstancias?

## **1. LAS HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

En torno a estos objetivos y las diferentes preguntas, planteamos **hipótesis derivadas de la bibliografía revisada cuya validez vamos a comprobar**. Con ello, se quiere contribuir a un mejor conocimiento sociológico del papel del trabajo cedido en el sistema de empleo y, especialmente, de las actitudes de los trabajadores cedidos.

De esta manera, en relación con la institucionalización del trabajo cedido (objetivo 1), planteamos que:

**Hipótesis 1.-**“El Estado ha desempeñado un papel central en la regulación del trabajo cedido debido a su posición, pero también han estado involucrados los actores sociales, especialmente, las asociaciones empresariales, en su legitimación”.

Con respecto a las demandas que solventa el trabajo cedido y el tipo de trabajador que se emplea de manera cedida (Objetivo 2):

**Hipótesis 2.-**“El trabajo cedido ha devenido un instrumento empresarial de utilización de mano de obra en el sistema de empleo español para satisfacer necesidades muy puntuales en actividades productivas susceptibles de fluctuaciones. Los trabajadores cedidos suelen pertenecer a colectivos especialmente vulnerables y tener menos recursos, especialmente, educativos”.

En relación con las razones de los trabajadores cedidos, el tercer objetivo, suponemos que:

**Hipótesis 3.-** “Los trabajadores, según sus percepciones, devienen cedidos por presiones diversas (relacionadas, en buena medida, con el funcionamiento y características del sistema de empleo); la elección “libre” de esta forma de emplearse, constituye una explicación minoritaria”.

Respecto a los objetivos que se marcan o tratan de alcanzar los trabajadores cedidos, planteamos que:

**Hipótesis 4.-** “Los trabajadores cedidos pueden tener una percepción positiva o negativa acerca del trabajo cedido, pero independientemente de ésta, se marcan una serie de objetivos a alcanzar en relación a la satisfacción de necesidades inmediatas, a ser empleados de manera estable o, al menos, perdurable, o con la posibilidad de compaginar empleo con otra actividad que consideran prioritaria”.

Y, por último, en relación a los comportamientos de los trabajadores cedidos suponemos que:

**Hipótesis 5:** “Los comportamientos de los trabajadores cedidos serán, de manera mayoritaria, de consentimiento instrumental, tratando de alcanzar los objetivos que se han marcado alcanzar a través de esta experiencia laboral”.

## **2.METODOLOGÍA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA**

Ante la falta de investigaciones sociológicas en profundidad y con pluralidad de metodologías sobre los trabajadores cedidos, hemos considerado necesaria la combinación de perspectivas metodológicas y técnicas de recogida de información, con el fin de lograr un acercamiento lo más completo posible al trabajador cedido en tanto que objeto de estudio. En este sentido, la complementariedad de enfoques sobre la que descansa la propia idea del pluralismo metodológico (Miguel Beltrán, 1991: 39), permite un análisis diverso y complementario de esta realidad. De esta manera, los datos estadísticos nos permiten cuantificar distintos aspectos del trabajo cedido y los discursos de los trabajadores cedidos nos permiten comprender aquello latente y simbólico expresado en una situación de comunicación.

A la luz de la literatura revisada se puede apuntar que los objetivos que se han planteado en esta investigación han sido estudiados de forma parcial y, generalmente, especulativa o no han sido analizados, especialmente los relacionados con las percepciones y vivencias de los trabajadores cedidos.

La presente investigación plantea un diseño cuantitativo-cualitativo puesto que esta estrategia de pluralidad metodológica es la que mejor nos permite estudiar los objetivos planteados.

Para comprobar la segunda de nuestras hipótesis en torno al trabajo cedido en el sistema de empleo, empleamos información del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y realizamos un análisis de carácter secundario. Por otro lado, hemos realizado entrevistas y charlas a informantes clave que permiten reconstruir el proceso social de legitimación del trabajo cedido, la primera de nuestras hipótesis.

Para las tres siguientes hipótesis, en relación a razones, objetivos y comportamientos la información la hemos obtenido de 42 entrevistas/cuestionarios a trabajadores cedidos de todo el País Valenciano, de diferentes perfiles.

### **2.1. Metodología cuantitativa**

A través de la metodología cualitativa queremos caracterizar a los trabajadores cedidos del sistema de empleo español y sondear el tipo de demanda laboral que satisface este modo de empleo. El criterio para la selección de datos ha sido su idoneidad para responder a las preguntas formuladas en relación con el segundo objetivo: ¿qué peso tiene el trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular? ¿En qué sectores productivos se localizan? ¿En qué territorios? ¿Qué duración tienen los contratos de puesta a disposición de los trabajadores cedidos? ¿Qué características tienen los trabajadores cedidos actuales? Esto es, ¿qué rasgos demográficos? ¿Qué nivel educativo?

La información necesaria para responderlas la he obtenido de los Anuarios de Estadísticas Laborales, documentos de valioso interés científico y que recogen el mayor volumen de información estadística sobre las ETT. He vaciado los datos de la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del siguiente enlace:

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

Antes de proceder a examinar el trabajo cedido, hemos considerado preceptivo caracterizar el sistema de empleo español, sus variables básicas y su evolución, para tener una visión del entorno en el que se ha desarrollado el trabajo cedido. Para ello, hemos utilizado los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Concretamente, en primer lugar, el número y la tasa de población activa, ocupada y desempleada. En segundo lugar, la caracterización global de la ocupación en el sistema de empleo español se ha de completar con una referencia a la distribución sectorial de la población ocupada. Para ello, hemos empleado, el número de población ocupada por sector económico. En tercer lugar, para observar la importancia o no de la temporalidad en el sistema de empleo español realizamos una comparativa entre las tasas de temporalidad del Estado Español y la media de la UE. En esta ocasión los datos los obtenemos a través de Eurostat.

Cuarto, con el objetivo de estudiar la evolución de la temporalidad en el Estado Español así como el efecto que han provocado las diferentes reformas legislativas en este hecho, analizamos el número de asalariados, según estatus temporal o indefinido del contrato así como los porcentajes. Por último, el número y el porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial, con la intención de estudiar el peso de la parcialidad en nuestro país.

Una vez realizada esta caracterización del sistema de empleo, analizaremos el trabajo cedido. Para responder a la pregunta planteada sobre su peso en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular observamos el nº total de contratos registrados por servicios públicos de empleo (totales y temporales) y los contratos registrados por el servicio público de empleo por ETT, así como el porcentaje de los temporales y los registrados por ETT sobre los totales.

Con la intención de conocer en qué sectores productivos se localizan las demandas del trabajo cedido así como su localización territorial analizamos los datos a partir de los contratos de puesta a disposición por sector del centro de trabajo de la EU, en número

y porcentaje así como por rama de actividad y por comunidad autónoma (también en número y porcentaje). Para observar si existe alguna particularidad en las demandas del trabajo cedido realizamos una comparativa de los CPDs de la EU con los contratos registrados por los Servicios Públicos de Empleo por sector económico. Aquí cabe una precisión metodológica. A través del Anuario de Estadísticas Laborales, en el apartado ETT podemos obtener información sobre los sectores y las duraciones de las contrataciones que se producen en el trabajo cedido. No obstante, esta información se extrae no de los contratos registrados por ETTs sino a través de los Contratos de Puesta a Disposición. Los CPDs son contratos entre empresas, es decir, entre la EU y la ETT, por lo que tienen un carácter mercantil. Siendo conscientes de la distorsión que puede producirse al realizar la comparativa entre esta tipología de contratos y los contratos registrados, señalar que no hemos encontrado otra opción para el análisis de esta información.

Para conocer la duración de los contratos de los trabajadores cedidos y comprobar si las duraciones son igual, mayores o menores que la contratación temporal en general, comparamos los contratos temporales registrados según duración y los contratos registrados por ETT según duración. Además, existe información más detallada sobre el trabajo cedido, desglosando las duraciones inferiores a las mensuales en diferentes franjas: de 1 a 5 días; de 6 a 10 días; de 11 a 15 días; y de 16 días a 1 mes. Estos datos nos van a permitir conocer hasta qué punto son mínimas las demandas del trabajo cedido.

Por último, a fin de analizar las características de los trabajadores cedidos, es decir, sus rasgos demográficos y nivel educativo, observamos los datos de los trabajadores contratados por ETT, por edad, sexo y nivel de estudios, en número y porcentaje. Con la intención de conocer si poseen un nivel educativo igual, mayor o menor que la población ocupada en general, también empleamos información del Movimiento Laboral Registrado sobre la población ocupada de 16 y más años por sexo y nivel de estudios.

Para realizar un análisis de la evolución de estos fenómenos, hemos seleccionado diferentes años. El criterio de selección es la relevancia de los mismos para observar el comportamiento del trabajo cedido en diferentes momentos del ciclo económico y social español así como el impacto de las reformas legislativas del sistema de empleo. De esta manera, hemos seleccionado: 1981, para observar la situación antes de la Reforma de 1984 que legalizó el trabajo temporal; 1987, tres años después de dicha reforma para observar sus primeros efectos; 1991, el primer año de crisis después de siete años de crecimiento económico continuo y de reducción del paro; 1993, año donde se produjo un fuerte repunte del paro y un año antes de la legalización del trabajo cedido y la Reforma de 1994; 1997, tres años después de la legalización del trabajo cedido e inicio recuperación económica; 2000, un año antes de la siguiente Reforma Laboral (2001); 2007, último año de la bonanza económica después de la crisis de los primeros años noventa y donde se registraron los mejores datos económicos de la última década; 2009, para observar los efectos de la crisis durante su primer año; 2013, un año después de la Reforma Laboral de 2012; 2017, para observar los datos más recientes. Cuando la información a analizar es estrictamente de trabajo cedido, el primer año de la serie temporal es 2000 por disponibilidad de datos.

## **2.2. Metodología cualitativa**

Durante estos años de investigación, he utilizado diferentes técnicas para la recogida de información, entrevistas en profundidad, cuestionarios semi-estructurados, que son las que mejor se adaptan a los objetivos 1, 3, 4 y 5. En lo que se refiere a las preguntas relativas a la institucionalización del trabajo cedido, ¿Quién ha promovido las reformas legales que han afectado al trabajo cedido? ¿Qué funciones nuevas ha incorporado? ¿Cómo ha sido el proceso (social, político y legal)? He llevado a cabo 4 entrevistas y diversas charlas informales con dos representantes de UGT, una persona de CC.OO., el responsable de comunicación de ASEMPLEO y el expresidente de la Federación CV Empresas de Trabajo Temporal; todos ellos, informantes cualificados.

Además, he realizado 42 entrevistas biográficas o he pasado algunos cuestionarios abiertos a trabajadores cedidos residentes en País Valenciano, finalizados a finales de 2016. Con la información obtenida, se trata de dar respuesta a las cuestiones planteadas en torno a razones, objetivos y comportamientos de los trabajadores cedidos. En el anexo 1 recogemos la ficha técnica de las entrevistas.

### ***Entrevistas y charlas informales a informantes cualificados con respecto al trabajo cedido***

A través de los informantes cualificados, la investigadora ha tratado de obtener todos los puntos de vista de los agentes sociales implicados en la legalización, regulación y consolidación del trabajo cedido. La colaboración de UGT, CC.OO., Asemplo y FEDETT ha sido fundamental para la obtención de información válida y veraz que permitiera la reconstrucción del proceso social de legitimación jurídica del trabajo cedido.

Previamente a la búsqueda de informantes, la investigadora mantenía una relación fluida con UGT, lo que facilitó el acceso a los responsables en País Valenciano de la Federación de Servicios. A través de mi tutor de tesis, conseguí el contacto de una ex delegada territorial y actual miembro de la Ejecutiva de la Federación de Servicios de CC.OO. País Valenciano.

Por la parte empresarial, contacté con la patronal (Asemplo) a través del correo electrónico que facilitaban en su página web, y de esa manera he mantenido el contacto durante todo el período de realización de esta Tesis Doctoral, a través de mail y teléfono, con el responsable de comunicación. Por último, a través de un contacto personal, me facilitaron el teléfono del responsable de la prácticamente extinta FEDETT de la Comunidad Valenciana, y tras una llamada telefónica, hemos establecido una vía de comunicación a través de mail y de manera presencial.

Todos los informantes cualificados entrevistados han aceptado de manera voluntaria que aparecieran su nombre, cargo y organización.

### ***Entrevistas en profundidad a trabajadores cedidos***

La entrevista en la investigación de las Ciencias Sociales nos permite descubrir la visión subjetiva de las personas que, durante el proceso, narran sus vivencias, acciones y percepciones. Las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación tienen como objetivo recoger las vivencias de los trabajadores cedidos, en torno a su experiencia con el trabajo cedido y sus posiciones subjetivas en torno a sus razones, objetivos y comportamientos.

De esta manera, he realizado 34 entrevistas en profundidad a trabajadores cedidos. Los criterios para realizar la selección fueron: trabajar o haber trabajado (como máximo dos años antes) a través de ETT en el País Valenciano. La delimitación geográfica se realizó por la limitación de recursos.

A la hora de realizar las entrevistas hemos encontrado diversas dificultades: 1) la falta de tiempo o de previsión de los trabajadores cedidos; 2) el rechazo inicial de los trabajadores de participar en una entrevista, dado que, por lo general, prefieren mantener escasa visibilidad sobre su situación; 3) el escaso acceso a los trabajadores de modo que ha sido difícil conseguir un número significativo.

Las vías empleadas para la aproximación a los trabajadores fueron varias. El primer acercamiento lo realicé a través de un Delegado Sindical de UGT en una ETT, en la que además ocupaba el puesto de Director. De esta manera, tuve contacto con dos trabajadores cedidos, cuyos relatos me aportaron información para mi Trabajo Final de Máster. A través de UGT y CC.OO., de amigos, conocidos y redes sociales, empleando la técnica de la bola de nieve, fui conociendo a trabajadores cedidos que, tras un

primer contacto informal mediante teléfono o mail, me concedían la oportunidad de entrevistarles, en el sitio que ellos me indicaban y en la franja horaria que estaban disponibles, favoreciendo un clima de confianza. En el Anexo 2 incorporamos el guión diseñado para la entrevista en profundidad.

### ***Cuestionarios estructurados y abiertos***

En ocasiones, a pesar del interés demostrado por parte de los trabajadores cedidos a participar en mi investigación, las dificultades geográficas y temporales se han impuesto, impidiendo realizar una entrevista en profundidad de manera presencial. Para ello, diseñé un cuestionario estructurado con preguntas abiertas, que permitiera a los trabajadores cedidos responder sin ninguna limitación. Con la finalidad de recabar la máxima información y tratando de paliar las deficiencias de los cuestionarios respecto a las entrevistas, tras la recogida inicial de información, he ampliado la misma contactando con los trabajadores cedidos a través de correos electrónicos o llamadas de teléfono.

De esta manera, ocho trabajadores cedidos han participado en esta Tesis Doctoral a través de estos cuestionarios: dos proceden de Valencia, y sus responsabilidades familiares y laborales no les permitía tener una planificación que les permitiera concertar una entrevista; 1 persona de Alicante y cinco de Castellón, a las que, a las dificultades de tiempo, se ha añadido mi dificultad de desplazamiento en los horarios en los que ellos tenían cierta disponibilidad.

Los cuestionarios, como no podía ser de otra manera, han seguido el mismo el objetivo que las entrevistas en profundidad. En el Anexo 3, se encuentra el diseño del mismo.

### ***Muestra de trabajadores cedidos***

La muestra final se compone de un total de 42 trabajadores cedidos, cuyas fichas técnicas vienen recogidas en el Anexo 1 como hemos señalado anteriormente. Dado que el acceso a los trabajadores cedidos ha sido difícil, sumada a mi limitación temporal al tener que compaginar un empleo fuera del ámbito académico con la realización de esta Tesis Doctoral, la muestra no buscaba tener una representatividad estadística exacta, si bien sí se ha tratado que haya una representación lo más próxima a la realidad. La información que obtenemos de los datos estadísticos nos da a conocer su edad, el sexo y el nivel de estudios de estos trabajadores, así como el sector donde desarrollan su actividad.

Según las fuentes estadísticas, un 35% de los trabajadores cedidos tienen entre 20-29 años; un 32% entre 30 y 39; el 33% restante son mayores de 40. En cuanto a distribución por sexos, un 60%, son hombres y el resto, un 40%, mujeres. Por último, en relación al nivel de estudios, predomina el nivel medio (54%), seguido de las personas con estudios primarios (19,6%), los post-secundarios (15%) y, por último, personas analfabetas que, a pesar de que son los que menor peso tienen en el conjunto de trabajadores cedidos suponen un elevado 11% del total.

Los menores de 29 años entrevistados están representados en un porcentaje similar al que nos encontramos en los datos estadísticos (un 35% frente a un 38% de los entrevistados); el grupo por edad más sobre representado es el de los trabajadores de 30 a 39 años que constituyen un 32% (según las fuentes estadísticas) y en nuestra muestra son el 52,5%. Por último, los mayores de 39 años, son el grupo de edad al que más dificultades de acceso hemos tenido. De esta manera, a pesar de representar estadísticamente el 33%, únicamente representan en nuestra muestra un 9,5%. Dentro de esta limitación, sí se encuentran trabajadores cedidos con características diversas: hay hombres y mujeres, con estudios primarios a estudios post-secundarios.

Por otro lado, en cuanto al sexo, en las estadísticas encontramos que el trabajo cedido es “paritario”: hay un 40% de trabajadoras cedidas y un 60% de trabajadores cedidos. En nuestra muestra el porcentaje es bastante similar, con un 5% más de mujeres.

En cuanto al nivel de estudios de los trabajadores cedidos, las fuentes estadísticas señalan que predomina claramente el de estudios medios (54%), le sigue el de quienes tienen estudios primarios (19,6 %), luego, el de quienes tienen estudios post-secundarios (15 %); y por último, el de quienes son analfabetos (11,3 %). En nuestra muestra, un 52,4% de los entrevistados tiene estudios medios (asemejándose a la cifra de las estadísticas); un 19% tiene estudios post-secundarios, una cifra un poco superior a la indicada en los datos estadísticos; y un 28,6% de los trabajadores cedidos entrevistados afirma poseer estudios primarios si están acabados o no. En este último conglomerado están absorbidos probablemente los analfabetos, aunque no ha sido posible identificarlos como tales.

Por último, en relación a dónde ejercen su actividad los trabajadores cedidos señalar que no ha sido posible equiparar información sobre ramas de actividad entre nuestra muestra y los datos estadísticos, dada la pluralidad de EUs donde éstos ejercen su actividad. Ahora bien, sí que ha sido posible contrastar nuestra muestra de trabajadores cedidos con la de su distribución sectorial. De esta manera, en el Anuario de Estadísticas Laborales observamos que el 18% de los contratos de puesta a disposición se concentraron en la agricultura, un 28,2% en industria, un 0,7% en construcción y un 53% en servicios. En nuestra muestra, la representación del sector servicios es muy similar, con un 50%. En cuanto a la agricultura, se encuentra escasamente representada en relación a los datos estadísticos, con un 5% frente al 18%, suponemos aquí habrá un número importante de inmigrantes a la luz de la información de medios de comunicación; no obstante, no tenemos ningún dato oficial que nos permita confirmar dicha afirmación. El sector industrial, está sobre representado ascendiendo al 45% de la muestra cuando en los datos estadísticos

representa un 28,2%. Por último, no hemos entrevistado a ningún trabajador cedido que ejerza su actividad en la construcción, si bien su presencia estadística es mínima.

Por tanto, observamos que, en nuestra muestra de trabajadores cedidos, sí existe una representación de acuerdo a la información que nos proporcionan los datos estadísticos (salvo en el caso de los analfabetos) aunque en determinadas variables haya una infra o sobre representación, que tendremos en cuenta a la hora de realizar nuestras conclusiones.

Para garantizar el anonimato de aquellos trabajadores cedidos que así lo desearán, al comienzo de la entrevista ofrecía la posibilidad de cambiar su nombre real por uno ficticio. Algunos trabajadores cedidos solicitaron expresamente que no les fuera cambiado.

Todas las entrevistas fueron grabadas para facilitar la labor de transcripción. Su duración dependía en gran parte, de la voluntad del trabajador cedido, siendo las más breves de 30 minutos y las más extensas de 1 hora y 30 minutos, aproximadamente.

Por último, en relación a los criterios empleados para la utilización de determinados extractos de las entrevistas, he tratado de seleccionar aquellos que reflejaran de manera clara la cuestión o cuestiones a evidenciar, por un lado; por otro, que fueran lo más representativos posibles y recogieran aquellas sensaciones o experiencias más compartidas por los trabajadores cedidos.



## CAPÍTULO 4:

### **Origen y Construcción de la Legitimación Jurídica del Trabajo Cedido**

#### **Introducción**

El trabajo cedido se legalizó en España a mediados de los 90, años después de la eclosión de nuevas formas de empleo atípicas acontecida en los 80. Transcurridos más de 20 años desde su legalización, nos planteamos diversas cuestiones, a priori descriptivas, pero que permiten explorar y describir la génesis del trabajo cedido en el sistema de empleo español, así como su institucionalización actual.

De esta manera nos preguntamos, ¿en qué entorno se legalizó el trabajo cedido en España? ¿Qué funciones nuevas ha incorporado el trabajo cedido? ¿Quién las ha promovido? ¿Cómo ha sido el proceso? En definitiva, ¿cómo se ha construido socialmente la legitimación jurídica del trabajo cedido?

Partimos de la hipótesis, de que “El Estado ha desempeñado un papel central en la regulación del trabajo cedido debido a su posición, pero también han estado involucrados los actores sociales, especialmente, las asociaciones empresariales, en su legitimación”.

La estructura del capítulo es: en primer lugar, los antecedentes del trabajo cedido en Europa y el Estado Español; en segundo, un apartado sobre la presión europea y de la patronal para la legalización del ya existente trabajo cedido en el estado español; en tercero, la mejora de derechos de los trabajadores cedidos: conquistas sindicales; cuarto, la buena época entre patronal y sindicatos: modificaciones escasas y poco significativas en el trabajo cedido; un quinto apartado sobre la ampliación de supuestos y funciones de las ETTs; sexto, los resultados de 20 años de actuación: expectativas no cumplidas por ambas partes, mayor ambición de las patronales y resignación de los sindicatos; y, por último, resumen del análisis.

## **1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO CEDIDO EN EUROPA Y EL ESTADO ESPAÑOL**

La formalización legal del trabajo cedido en el sistema de empleo del Estado Español fue tardía respecto a otros países de la UE. La patronal considera que la Ley 14/1994, con la que se aprueba el trabajo cedido, fue “insuficiente” respecto a sus exigencias. Visión contrapuesta tienen los sindicatos que le achacaban “irregularidad”, especialmente en lo referente a las condiciones de empleo de los trabajadores cedidos.

La primera regulación legal del trabajo cedido es aprobada por la OIT en 1933 a través del convenio 96. En Europa, la legalización se extiende a mediados de los 70 y de los 80, sin embargo, en España no aparece hasta mediados de los 90. En el caso de Francia, el trabajo cedido nace de una voluntad de regular por parte de los actores implicados, es decir, patronal, gobierno y sindicatos, en 1972 (Glaymann, 2007:7-

8). La Ley Borloo nace de un acuerdo de empresa firmado en 1969 entre Manpower France y la Confederación General de Trabajadores, que se reconocen mutuamente y firman un compromiso que pone en marcha una evolución decisiva. El proceso en el Estado Español es bien distinto y en él destaca la importancia que ha tenido la intervención de los sucesivos gobiernos.

El marco legal democrático de las relaciones laborales mantuvo la prohibición de la cesión de trabajadores mediante referencia expresa en el artículo 43.1 de la ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores: "Cesión de trabajadores. Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan". El hecho de que se mantuviera prohibido a pesar de su existencia es significativo ya que implica el conocimiento por parte del legislador, empresarios e instituciones del rechazo social que la cesión de trabajadores generaba, cosa que se pudo comprobar tras su legalización con la actuación de los sindicatos.

Más de veinte años después de su legalización, el trabajo cedido se encuentra integrado en el sistema de empleo español. También, se han abierto vías a otras demandas de las Empresas de Trabajo Temporal en la gestión del empleo. A través de este capítulo reconstruimos el proceso social del trabajo cedido.

## ***2.LA PRESIÓN EUROPEA Y DE LA PATRONAL PARA LA LEGALIZACIÓN DEL YA EXISTENTE TRABAJO CEDIDO EN EL ESTADO ESPAÑOL***

Después de años de existencia encubierta, en 1994 se legalizan las ETT en el Estado Español: la presión europea y el alto desempleo favorecieron la aprobación de una ley que favorecía una nueva forma de contratación que ampliaba la incorporación flexible

a la empresa que ya se había iniciado a mediados de los 80. Los sindicatos añadieron un problema más en su agenda y se encontraron desubicados, por lo que promovieron una gran protesta laboral. Las ETT, por su parte, se beneficiaron de la laxa legislación inicial para conseguir adeptos entre los empresarios.

Fue a partir del Convenio número 96, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a las agencias retribuidas de colocación (revisado en 1949), ratificado el 5 de mayo de 1971 (Boletín Oficial del Estado de 23 de mayo de 1972), cuando España empezó a experimentar una fuerte presión de Europa para legalizar las ETT. Por otro lado, como incluso las propias patronales reconocen, el trabajo cedido ya existía antes de ser legislado: este trabajo se “canalizaba” a través de empresas de servicios y subcontratas, que lo encubrían.

Las presiones de la UE por profundizar en la convergencia europea, las de los “lobbys” (según sindicatos) y la “necesidad” (según patronal) de regular algo que ya existía en la práctica llevó al gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) a legalizar el trabajo cedido eliminando la prohibición de la cesión de trabajadores. A esta postura “contribuyen” también sus socios puntuales, Convergència i Unió (CiU), favorables a la legalización de las ETT, impulsando y reforzando la predisposición de PSOE en este sentido. Informantes cualificados de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (UGT) señalan que, a pesar de legalizar el trabajo cedido, hubo sectores dentro del PSOE que nunca llegaron a entender este posicionamiento.

La legalización se realizó a través de la Ley 14/1994, una de las tres leyes que constituyen la Reforma Laboral de 1994. Desde aquí, se estableció un régimen de regulación y de configuración del trabajo cedido, que ha sido desarrollado a través de diferentes reglamentos y también modificado, aligerando algunas de las restricciones que les afectaban.

El anuncio de la aprobación de las ETT en España trajo consigo conflictividad social ya que fueron consideradas sindicalmente mecanismos de tráfico de mano de obra. Su aprobación supuso abrir nuevas vías a la flexibilidad externa de las empresas e inicialmente, precarizar de hecho salarialmente. Por otro lado, la propia legislación fue fuente de problemas al llevarse a la práctica (Guerrero y Rodríguez Piñero, 2005), sobre todo en materia de representación y negociación colectiva.

Este rechazo sindical en sus orígenes es atribuido actualmente a que los sindicatos “no estaban preparados” para la aparición del trabajo cedido. En primer lugar, porque implicaba un “cambio radical” en la concepción de las relaciones laborales. En segundo lugar, porque los situaba en un “limbo organizativo” (ninguna federación a priori, se quería encargar de las ETT). En tercer lugar, porque no supieron fijarse en el modelo de relaciones laborales europeo, que es al que ya se tendía en ese momento. Y por último, temían seriamente las consecuencias que pudieran devenir de que las ETT gestionaran la temporalidad de nuestro sistema de empleo. Ante estos dilemas, ante lo “caótico” de la situación, mantuvieron una actitud muy beligerante, y la falta de diálogo desembocó en una huelga general.

La rápida implantación y crecimiento de ETTs en el sistema de empleo del Estado Español han contribuido a la consolidación de las mismas. Una de las razones de dicha implantación, según un responsable territorial de FEDETT (Federación Española ETT), es que la no equiparación del salario de los trabajadores cedidos respecto a los trabajadores en plantilla con la Ley 14/1994, benefició su rápido crecimiento, al encontrarse, según sindicatos en un “limbo jurídico”: en el año 2000 se firmaron 2.005.132 contratos de puesta a disposición, dado que las empresas recurrían a ellas al obtener una gran ventaja competitiva por la reducción de costes y salarios de los trabajadores.

Esto implicaba, por un lado “un montón de dinero” para las empresas a costa de trabajadores, según responsables de la Federación Servicios de UGT de País

Valenciano. Y por otro, un gran rechazo social, considerando el trabajo cedido como un “estigma” (Responsable territorial FEDETT). Este estigma, entre otras razones, parece superado por la importante labor de comercialización y campañas de publicidad de las ETT. Aunque a día de hoy, representantes de las patronales se cuestionan si la falta de equiparación salarial fue un acierto o no, sin embargo, la reducción de costes incitaría a muchas empresas a decantarse por esta forma de contratación. Hemos de añadir como posible razón explicativa de este rápido crecimiento la existencia previa, aunque encubierta, de este tipo de empleo.

De esta manera y con estas posiciones enfrentadas entre los principales actores sociales, la primera regulación establece las circunstancias o situaciones establecidas legalmente en las que se puede recurrir al trabajo cedido. Estas son: 1) La realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada tenga duración incierta; 2) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa; 3) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo; 4) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

La Ley 14/1994 marcó una duración máxima de 6 meses en el caso de la contratación por circunstancias de mercado y de 3 meses si se trataba de cubrir un puesto de trabajo permanente de manera temporal. Para los demás casos, no se señalizaba ni un mínimo ni un máximo, únicamente se hacía referencia a que la duración del mismo “coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa” que lo motivó, lo que elimina restricciones en nuestro sistema de empleo a la hora de contratar temporalmente, no fijando un tope máximo en su duración.

En cuanto a la negociación colectiva dentro de la ETT, planteaba un reto al legislador, dado que no se permitía la representación legal de estos trabajadores, de modo que planteaba un reto al legislador, dado que no se había previsto la representación legal

de estos trabajadores de modo que “en ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores” eran las organizaciones sindicales más representativas las legitimadas para negociar los convenios colectivos. Pero no hacía referencia a qué tipo de trabajador se refería si al cedido o al de estructura.

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

### **3.LA MEJORA DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS: CONQUISTAS SINDICALES**

Una vez legalizadas las ETT, las condiciones laborales de los trabajadores cedidos se regularon a través de la negociación colectiva. Así, se firmarán dos convenios colectivos (I Convenio Colectivo Estatal ETT, 1995; II Convenio Colectivo Estatal ETT, 1997) hasta 1999 en que las condiciones salariales de los trabajadores cedidos se equipararán a las de la plantilla de la EU. Durante estos primeros años, Comisiones Obreras (CC.OO.) copó prácticamente toda la representación.

En esta primera época las asociaciones patronales comenzaron un proceso de lavado de imagen. Para ello, intentaron tener a los sindicatos de su lado a través de algunas concesiones. Para los sindicatos, estas concesiones fueron fruto de la presión que ejercieron; para las asociaciones patronales, se produjeron de manera natural, ya que se trataba de unas demandas que veían razonables. El resultado fáctico fue que los primeros convenios mejoraron las condiciones de los trabajadores cedidos: En el II Convenio Colectivo Estatal de ETT (1997) se aprobó un proceso de convergencia

salarial de los trabajadores cedidos respecto a los trabajadores de la EU que culminó en el 99 con la equiparación salarial, así como el establecimiento del 1% de la masa salarial para actividades de formación en el III Convenio (2000).

Las grandes empresas del sector propiciaron una negociación que afectaba a todas ellas y en la que se reconocía mejores condiciones laborales a los trabajadores cedidos. En buena medida, respondía a una estrategia premeditada de excluir a muchas pequeñas y medianas ETT y de acabar con la atomización del sector.

Antes de la equiparación salarial, se produjo otro logro en la mejora de las condiciones de los trabajadores cedidos, dado que a través del Real Decreto 216/99 de 5 Febrero se complementó la Ley 14/1994 añadiendo medidas de mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. De esta manera se reconoció lo que los sindicatos habían estado denunciando: los trabajadores cedidos corrían más riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que otros trabajadores.

En el Real Decreto se detallaba el deber de información de la empresa usuaria a la ETT sobre el puesto de trabajo, la cualificación necesaria y los riesgos que podía entrañar, así como la necesidad de que el trabajador realizara una evaluación de prevención de riesgos laborales (artículo 2.2) El deber de información a los trabajadores cedidos de estas condiciones corresponde a la ETT que, se vuelve a remarcar aquí, debe garantizar la formación al trabajador cedido antes de incorporarse a su puesto de trabajo. Asimismo, la empresa usuaria debe asegurarse de que el trabajador haya recibido la formación, prevención e información del puesto. Además, el legislador considera que, a pesar de que la empresa contratante sea la ETT, es la EU la que debe garantizar las condiciones de seguridad y salud, dado que es la que tiene capacidad real para hacerlo. Por último, se establecieron una serie de trabajos prohibidos a realizar a través de ETT, por considerar que los trabajadores cedidos quedan demasiado expuestos a riesgos.

Por otro lado, con la finalidad de regularizar el funcionamiento del mercado y lograr una mayor transparencia y seguridad jurídica; y al mismo tiempo, buscar una mejora de los derechos de los trabajadores que, sin disminuir las ventajas de la flexibilidad en la gestión, permitiera obtener una mayor legitimación social para las ETT, se fue actuando sobre la desigualdad salarial, primero por vía de la regulación convencional, y luego mediante la propia intervención legislativa.

La presión sindical respecto a la mejora de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores cedidos, animó a distintos partidos políticos a solicitar la equiparación salarial e incluso, la vuelta a la prohibición de la cesión de los trabajadores. Por ello, el Ministerio de Trabajo buscó la complicidad de los agentes sociales convocando a UGT, CC.OO., CEOE y a la Asociación Empresas Trabajo Temporal (AETT). FEDETT, por su parte, no fue incluida en la negociación. El secretario general de empleo del momento, Manuel Pimentel (Partido Popular-PP-) llegó a afirmar que el objetivo de la mesa de negociaciones de dicha ley era la "mejora de la percepción social y el conjunto normativo de estas empresas".

La CEOE apoyaba a AETT en la no equiparación salarial, dado que eso supondría el incremento del precio de sus servicios y perderían efectividad como instrumento de reducción de costes. FEDETT afirmaba por aquel entonces que la convergencia salarial era imposible de efectuar y prefería incrementar los salarios en el siguiente convenio (2000) fijando tablas dignas. Se produjo un estancamiento de las negociaciones hasta que en febrero de 1999 el PSOE presentó en el Congreso una propuesta para modificar la ley de Empresas de Trabajo Temporal, propuesta a la que se sumó el PP. Tras esta acción, CEOE entró a la negociación a través del intercambio de concesiones, reclamando la eliminación de los sobrecostes (1,5% de cotización al desempleo y la indemnización de 12 días de salario por año trabajado), así como sus reivindicaciones históricas: trabajar con administraciones públicas, aumentar los supuestos de contratación, etc.

En mayo de 1999 se constituyó una ponencia parlamentaria en la que el PSOE abanderó la postura reformista de una ley que habían aprobado 5 años atrás. A pesar de que el PP se sumó a la propuesta del PSOE, tres meses después por “dudas jurídicas” se abstuvo en la votación de la Comisión Parlamentaria de Política Social y Empleo. Aunque, según decían, estaban de acuerdo en la igualdad retributiva, era imprescindible “respetar lo acordado en el II convenio colectivo”. CiU, a pesar de votar a favor, estaba de acuerdo en respetar el contenido del convenio, y presentaría una enmienda para que la equiparación salarial se retrasara hasta el 2001.

En el Senado, el PP, con mayoría absoluta, presentó una enmienda en la que se proponía que el convenio de referencia para equiparar salarios fuera el del ámbito sectorial, no el de la empresa usuaria. AETT volvió a defender la entrada en vigor de la equiparación salarial a partir de 2001. Sin embargo, el día de la votación el PP retiró su enmienda y votó a favor de la Ley tal como había quedado en el Congreso y rechazó, al mismo tiempo, una enmienda de CiU que tenía como objeto la eliminación del 1,5% adicional de cotización para desempleo.

Los sindicatos estaban contentos con el resultado, tal como señalan desde CC.OO., mostrando su “satisfacción por la equiparación salarial inmediata de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal con el convenio de la empresa usuaria y se felicita por la rectificación del PP que retiró las enmiendas 49 y 50 que pretendían impedir y/o retrasar dicha equiparación salarial”. Igualmente, el sindicato valoró que el texto de la Ley no recogiera la enmienda de CiU que pretendía dejar sin efecto la propuesta sindical de penalización en 1,5 puntos de las cotizaciones sociales de los contratos temporales de las ETT”. Aunque también consideraron que fue insuficiente.

Sin embargo, tras esta reforma, FEDETT y AETT señalan sus posibles consecuencias negativas, al considerar que perderían mercado, se incrementarían las tarifas, se dificultaría la gestión e, incluso, el trabajador se vería perjudicado, al disminuir la

contratación y favorecer el empleo sumergido, como apuntaba Ricardo Rodríguez de AETT al periódico El Mundo. Sin embargo, casi veinte años después de la equiparación salarial, las ETT reconocen que esto favoreció la imagen de las mismas, al no “poder” ser tachadas de “explotadoras y esclavistas”, lo que hizo que potenciales trabajadores cedidos cambiaran su percepción.

De esta manera, las modificaciones legislativas fijaron que la referencia para pagar al trabajador cedido fuera la EU, no la ETT como hasta entonces, (artículo 11.1 Ley 29/1999) lo que restaba responsabilidad a ésta última, que era la que contrataba. La nueva ley estableció que los trabajadores cedidos tendrían derecho a la retribución total establecida para el puesto de trabajo a ejercer (señalada en el convenio colectivo de la empresa usuaria) y no conforme a lo que se estableciera en el convenio de la ETT, como señalaba la anterior legislación. Lo que implicaba un paso hacia la igualdad salarial entre trabajadores cedidos y trabajadores de plantilla de la EU, algo que reclamaron los sindicatos desde un primer momento y que ha sido el principal elemento de conflicto entre sindicatos y ETT.

También se amplió la duración de los contratos de puesta a disposición, pasando de una duración máxima de 6 meses a 13,5 meses en un período de 18 si así lo permitía el convenio colectivo de aplicación de la EU en relación a los trabajadores cedidos.

#### ***4.LA BUENA ÉPOCA ENTRE PATRONAL Y SINDICATOS: MODIFICACIONES ESCASAS Y POCO SIGNIFICATIVAS EN EL TRABAJO CEDIDO***

Después de las duras negociaciones por la equiparación salarial, se abordó y se dio una solución parcial a la falta de representación colectiva en el III Convenio (2000), dando la potestad a la Comisión Paritaria para determinar un número de delegados territoriales y sus funciones. La Comisión Paritaria es un órgano relacionado con la administración, la gestión y la aplicación del convenio colectivo, formado por la parte empresarial y la social.

Esta figura del delegado territorial y su dependencia de la Comisión Paritaria aparece recogida en el artículo 52 del convenio: “Sin menoscabo de las actuales figuras legales de representación de los trabajadores, valorando las circunstancias específicas de este sector, se acuerda crear como instrumento de gestión del presente Convenio Colectivo la figura del Delegado territorial, facultando a la Comisión Paritaria la determinación del número de Delegados territoriales y sus funciones, y cuyo coste será a cargo del porcentaje recogido en el artículo 9.5, destinada a la financiación de las actividades de la Comisión Paritaria del Convenio”.

De esta manera, la financiación de los delegados territoriales se realiza con los recursos económicos de que dispone la Comisión Paritaria por convenio colectivo: el importe equivalente al 0,05 por 100 de la masa salarial de las empresas de trabajo temporal sometidas al ámbito de aplicación.

Estas cesiones, según los informantes cualificados de los sindicatos, sirvieron para rebajar la tensión y que, posteriormente, las ETT tuvieran legitimidad para ampliar sus funciones. Además, gracias a estas concesiones, se generaron unas buenas relaciones entre los sindicatos y las ETT, llegando a ser sus interlocutores entre las grandes multinacionales y los partidos políticos, ante “la carencia” inicial de contactos por parte de las multinacionales.

En este entorno de búsqueda de consenso entre asociaciones empresariales y sindicatos, la CEOE y las Confederaciones Sindicales UGT y CC.OO dan su apoyo a la Ley 12/2001 de 9 de julio, cuyos objetivos son el fomento de la contratación indefinida y la reducción de las tasas de temporalidad, modificando el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, estos cambios en el marco legal de las relaciones laborales del Estado Español también modifican la legislación específica de trabajo cedido y ETT, con cambios en la Ley 14/1994. De esta manera, se añade un apartado, el 3, al artículo 10 y

se crea la posibilidad de celebrar con la ETT un contrato de trabajo para “la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes”. Para los sindicatos implica una cierta estabilidad para el trabajador cedido, y para los empresarios, tener una bolsa de “trabajadores fluctuantes”, con buenas disposiciones y disponibilidad para enviar a cualquier EU. De esta manera, se permite que una empresa contrate y el trabajador contratado ejerza su fuerza de trabajo en distintas empresas, sin necesidad de que sean del mismo sector, grupo o similares características, lo que implica para el trabajador la diversificación de condiciones de trabajo.

Esta “entente cordial” entre sindicatos y patronales se mantuvo durante tiempo, aproximadamente del 2000 al 2005. Según los sindicatos, hasta que “dejaron de resultar útiles” para algunas pretensiones de las patronales; asimismo, hasta que consideraron que, incluso con una buena comunicación con patronales y con un gobierno socialista, no conseguían mejoras en las condiciones de empleo del trabajador cedido.

Además, las reticencias iniciales de sectores de UGT y de CC.OO. hacia las ETT se mantuvieron. Esto supuso una dualidad en su posicionamiento y actuación: por un lado, las federaciones responsables de las ETT dentro de los sindicatos intentan tener una relación normalizada con éstas; por otro, los responsables de la acción sindical y la negociación colectiva de distintas federaciones sectoriales han sido “sumamente beligerantes”. Estas federaciones con amplia militancia y que trabajaban en sectores tradicionales no vieron de buen grado la incorporación de los trabajadores cedidos en unos centros de trabajo con una fuerte implantación sindical.

Al principio, ni uno ni otro sindicato contemplaron en sus respectivas estrategias, la incorporación de trabajadores cedidos en las empresas usuarias. Sin embargo, esta actitud cambió en las respectivas federaciones de UGT (FeS) y CC.OO. (COOMFIA) de servicios (que a su vez, eran responsables de las ETTs). Ambas consideraban que

estratégicamente podría ser una “losa” para conseguir avanzar en sus reivindicaciones sobre trabajadores cedidos, especialmente en lo relacionado con la estabilidad de su estatuto.

No obstante, otras federaciones pertenecientes a otros sectores, siguieron firmes en sus posiciones en la negociación colectiva. Esto es, mantuvieron la posición de no contratación a través de ETT en empresas. Ni FeS ni COOMFIA consiguieron convencer a sus compañeros de sindicato sobre este cambio de posicionamiento, teniendo que recurrir a la UGT y CCOO confederales para marcar la estrategia con mayor autoridad.

## **5.LA AMPLIACIÓN DE SUPUESTOS Y FUNCIONES DE LAS ETTS**

La doble actuación por parte de los sindicatos que se acaba de relatar, fue muy mal recibida en las asociaciones patronales de ETT, dado que consideraron que las federaciones de sindicatos asociadas a las ETT sí habían tenido un cambio de actitud importante pero que el resto de federaciones, con las prohibiciones en los convenios colectivos de sector de contratar a través de ETT, no iban por el camino adecuado. Como reconocen actualmente responsables de la Federación de Servicios de UGT:

*“Internamente (en el sindicato) también hay contradicciones, y entonces nosotros vamos perdiendo fuerza porque al final las ETT, si no me vas a arreglar nada yo no te mantengo aquí el chiringuito, (...) no te doy a ti como sindicato nada. ¿Las elecciones? ¡Pues te las ganas!”. Una ex delegada territorial de CC.OO. apunta que cada federación en su ámbito interno tenía la capacidad de eliminar las cláusulas o no, y, especialmente las de la industria y la madera “no concebían la existencia de esto”. Responsable Federación Servicios UGT.*

Este hecho llevó a la patronal a extinguir en la práctica la figura del delegado territorial, haciendo caso omiso a la cláusula del 0,05% para dicho fin, como indica un representante territorial de FEDDET:

*“La cuestión del artículo de la cuota sindical, que es que el 0,05% de la masa salarial que nosotros gestionamos como personal cedido, es una cuota que vamos a abonar a los sindicatos. Las empresas siempre hemos estado de acuerdo con esa cuota, entendíamos que era razonable porque de alguna manera los trabajadores ni los tenemos nosotros, ni los tiene la empresa usuaria, y de alguna manera hay que pagar un 0,05% para que de ahí se liberen “x” representantes sindicales para que defiendan a un sector...¡perfecto! El problema es cómo gestionamos ese 0,05%. Nuestra relación con los sindicatos es una relación buena, tanto con FES como COOMFIA, FEDETT tiene un papel con ellos muy bueno y la relación es buena. El problema viene cuando la relación la tienes muy buena con las federaciones de servicios, pero viene la federación de administración pública o de la construcción y no quieren saber nada, rompen los acuerdos... Y ahí es donde viene realmente el conflicto: prohibiendo la contratación a través de ETT en convenios sectoriales”. Responsable Territorial FEDETT.*

De hecho, esta confrontación lleva a FEDETT (considerada el ala más dura de la patronal de ETT) a denunciar dichas cláusulas ante los tribunales con resultados desiguales.

Por otro lado, durante años, la patronal siguió insistiendo en algunas de sus reivindicaciones iniciales, aunque consideraban que de alcanzarse, sería sin el acuerdo de los sindicatos, dado que “nunca (las) aceptarán”:

- La primera era la eliminación de la prohibición de que las ETTs pudieran actuar en el ámbito de las denominadas actividades peligrosas. Los sindicatos señalan que la patronal efectuó esta reivindicación debido al “frenazo del crecimiento de las ETTs” y con el objetivo de aumentar la cuota de mercado.

- Segundo, la equiparación de las ETTs como agencias de colocación públicas. Los sindicatos, de nuevo, señalan que esta reclamación pretendía eliminar las restricciones de las ETTs: “o nos inventamos otra cosa o nuestro nicho de mercado se está acabando, solamente podemos ir a los bancos, a las oficinas y a no sé qué”.

Con un nuevo gobierno socialista, especialmente en la primera etapa, la patronal no forzó sus reivindicaciones al ver escasas posibilidades de éxito, según responsables de la Federación de Servicios de UGT, especialmente en “ir a lo público y a la construcción”. Sin embargo, tampoco hubo novedades legislativas que mejoraran la situación del trabajador cedido o regulara el funcionamiento de las ETTs, y por ello, los sindicatos se lamentan, por la falta de presión realizada aquel entonces: “Entonces ahí se (nos) cierra y por tanto yo creo que ahí, ese sí que pudo ser un error nuestro porque en ese momento, con un gobierno socialista, si se hubiese hecho una buena regulación pues quizás, quizás no hubiéramos tenido después toda la expansión que hemos tenido a hoy en día con el PP con todas las empresas de servicios y demás”, indican los responsables de la Federación de Servicios de UGT. La reivindicación de la representación de los trabajadores cedidos por parte de los sindicatos también se quedó guardada en un cajón: “Es que hemos planteado que tienen, que tendría que haber una legislación y tendría que haber una ley para que hubiera delegados y delegadas, de alguna manera, que pudieran representar al sindicato en esas micro-empresas en las que no puede haber una representación por el tamaño y por el miedo que supone en un colectivo tan pequeñito...”.

En 2010, en un clima de desconfianza entre patronal de ETT y sindicatos, en pleno auge de la crisis económica, el PSOE volvió a regular con medidas claramente liberalizadoras. Por un lado, se rebajaron las restricciones de contratación a través de ETT. Los trabajos peligrosos, anteriormente vetados para estas empresas, son reducidos (artículo 8.b Ley 14/1994 a partir Ley 35/2010) y las exclusiones pasan a ser las siguientes: trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas

controladas; trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría; trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4. Por otro lado, las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión, también pueden ser excluidas por convenio. La Ley establece que para que las ETTs puedan ceder trabajadores para realizar actividades peligrosas han de cumplir una serie de requisitos.

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

Con la llegada del PP al gobierno en Diciembre de 2011, la continuidad y virulencia de la crisis y los sindicatos priorizando otras cuestiones, las asociaciones patronales de ETT volvieron a presionar con fuerza para que se legislara a su favor. En la Reforma del 2012 se reconoció a las ETTs como agentes de intermediación eficaces y con demostrada experiencia, otorgándoles el estatus de “agencias de colocación” a todos los efectos, iguales que las que funcionaban de manera pública.

La aprobación de esta nueva función para las ETTs sin consultar a los sindicatos suponía un cierto ninguneo que provocó un sentimiento de marginación sindical en un asunto de tanta transcendencia: “Ahí no hubo ninguna negociación (...), por lo menos, que nos trascendiera (...). Nos viene impuesto. Salía ya una de las reformas más duras, a pesar de las huelgas que hicimos, a pesar de todas las movilizaciones, nosotros no

logramos parar ese proceso que ya es definitivo para toda la amalgama que tenemos hoy” (Responsables Territoriales Federación Servicios UGT).

La entrada de esta reforma supuso la consecución de una reivindicación histórica para las patronales: la equiparación de las ETTs a agencias de colocación. Los sindicatos consideran que “lo que venden (las patronales) al gobierno es, y claro en este caso, el PP siempre lo compra, lo público es ineficaz”, haciendo referencia al argumento ideológico que se esgrime desde el partido conservador. Uno de los resultados de esta reforma ha sido que sindicatos y ETTs se han distanciado: “Ya se ha producido el distanciamiento con las ETTs. Se ha bajado muchísimo el control sobre las ETTs hoy en día y por ahí se nos han colado un montón de cosas...”. Por otro lado, el entorno de grave crisis económica iniciada en 2008, propició que la patronal adoptara una postura más inflexible (Ex delegada territorial de CC.OO.).

Por el contrario, la patronal ASEMPELO (antigua AETT) ha visto de buen grado esta reforma. De igual modo la valora FEDETT que la considera un gran avance, aunque no está “del todo bien regulado”, debido a: las “diferencias entre comunidades autónomas, las competencias transferidas... a nivel del Servicio Público Empleo Estatal no están regulada de forma clara y esto crea problemas y conflictos”. En este sentido, tanto sindicatos como patronales estatales están insatisfechos con la legislación del trabajo cedido y plantean reivindicaciones que en bastantes casos resultan incompatibles.

Por último, en 2013 se permite que las ETTs puedan recurrir a determinadas modalidades contractuales hasta entonces prohibidas. A través del Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de Febrero, se posibilitó que las ETTs pudieran realizar contratos de formación. Desde UGT se manifestó el rechazo frontal a esta medida y desde CC.OO. se destacó que el Gobierno favorecía a las ETTs al mismo tiempo que la medida ocasionaría más precariedad para la gente joven. En esta misma línea, se permitió que pudieran efectuar contratos en prácticas.

El Gobierno de Rajoy afirmó que el plan al que respondía el Decreto-Ley se había elaborado con la colaboración de los agentes sociales.

## **6. RESULTADOS DE 20 AÑOS DE ACTUACIÓN: EXPECTATIVAS NO CUMPLIDAS POR AMBAS PARTES, MAYOR AMBICIÓN DE LAS PATRONALES Y RESIGNACIÓN DE LOS SINDICATOS**

Han transcurrido más de 20 años desde la legalización del trabajo cedido y de la actividad de las ETT. La legislación que regulaba uno y otra se ha modificado. En unas ocasiones, para formalizar legalmente lo que acordaban sindicatos y asociaciones empresariales del subsector de las ETT. En otras, para regular legalmente las demandas de los primeros o de las segundas. En la reconstrucción de las sucesivas modificaciones habidas en este periodo, se observa la posición más proactiva de ETT y patronales del subsector y más defensivas de los sindicatos. También, la desigual sensibilidad de los gobiernos para atender las demandas de unas y otros. Incluso, de los partidos políticos en algunas coyunturas. Las principales reformas de la Ley 14/1994 han estado relacionadas con:

- La equiparación salarial que fue el gran triunfo de los sindicatos. Las ETT, a pesar de que intentaron retrasarla al máximo, la aprovecharon para crear un clima favorable con los sindicatos y reducir el rechazo social generado por la Ley 14/1994.
- El reconocimiento de los delegados territoriales. Para los sindicatos fue un paso previo a la representación colectiva de los trabajadores cedidos y un éxito en cuanto a negociación con las patronales. Sin embargo, las resistencias que ofrecían algunas federaciones sindicales a la entrada del trabajo cedido en determinados sectores, condujo a la patronal a tomar la determinación de eliminar esta figura de representación.

- La ampliación de los sectores en los que desarrollar su actividad las ETT, con la eliminación de restricciones mediante la Reforma Laboral de 2010.
- El aumento de modalidades de contratación, de nuevo a través de la Reforma de 2010. Tanto la ampliación de sectores como el aumento de modalidades de contratación, tuvieron el rechazo de los sindicatos, y aunque a priori pueda parecer un éxito de la patronal, lo perciben como insuficiente.
- La equiparación de las ETT como agencias de colocación. Los sindicatos lo viven desde fuera sin posibilidad de negociar nada y como una afrenta contra los servicios públicos de empleo. Las patronales como un éxito acercándose más al objetivo total que es el de la gestión de las temporalidades.

Las valoraciones que efectúan los actores principales son desiguales. También, las perspectivas que tienen. Las patronales del subsector se han acercado al modelo que reclaman y desean para las ETT desde 1994: el de gestoras de la temporalidad a través de su reconocimiento legal como agencias de colocación. Asimismo, han ido consiguiendo la caída de barreras a su actividad empresarial en los subsectores vetados y a la utilización de determinadas modalidades contractuales.

Los sindicatos se sienten un tanto fracasados en su defensa del trabajo cedido. Opinan que su estructura no ha estado (ni está) preparada para afrontar esta figura del sistema de empleo. Consideran que su mayor éxito ha sido la equiparación salarial. De ahí que cuestionen si su posición y su estrategia han sido acertadas. Actualmente, tanto UGT como CC.OO. aceptan las ETT como instrumentos válidos de empleo y centran sus esfuerzos en que se cumpla la ley, vigilancia de la salud y seguridad... Incluso, realizan labores de concienciación con los propios compañeros de comités de empresa y con delegados de personal, manteniendo como grandes objetivos la representación, por parte de UGT, y la no equiparación a agencias de colocación públicas, por parte de CC.OO y UGT.

Por último, en relación a los partidos políticos, podemos señalar a la luz de la regulación de los diferentes gobiernos que, en el seno del PP siempre han sido favorables a que las ETT sean gestores en el sistema de empleo en detrimento del Servicio Público de Empleo (SEPE), acercándose a ese modelo europeo que reivindican las patronales. Por parte del PSOE, las presiones económicas (por parte de empresarios), sociales (por el alto número de desempleados) y políticas (por parte del PP y otros partidos políticos) en 1994 y la búsqueda de una salida al desempleo masivo llevó a la legalización del trabajo cedido, generando diferentes opiniones en el seno del partido. En 1999, intentaron reconducir la situación de precariedad que generaba el trabajo cedido que ellos mismos habían aprobado, a través de la equiparación salarial, pero no han vuelto a reabrir el debate sobre la mejora de las condiciones de los trabajadores cedidos.



## RESUMEN

Nuestro objetivo en este capítulo era explorar y describir la génesis del trabajo cedido en el sistema de empleo español, así como su institucionalización actual.

El trabajo cedido se legalizó en España a mediados de los 90, después de años de existencia encubierta a través de otras formas jurídicas (según la propia patronal). Esta existencia encubierta junto con la presión de la UE por una mayor convergencia europea (en el resto de países europeos el trabajo cedido estaba legalizado hacía décadas), la presión política y empresarial (a favor de legalizar las ETT) y social (alto desempleo) fueron elementos clave para que el Gobierno aprobara una ley que favorecía una nueva forma de contratación que ampliaba la incorporación flexible a la empresa que ya se había iniciado a mediados de los 80.

El entorno en el que se legalizó el trabajo cedido no estuvo falto de conflicto social: los sindicatos mantuvieron una posición beligerante al considerar irregular la forma en que se legalizó el trabajo cedido, especialmente en lo referentes a las condiciones de empleo de los trabajadores: la falta de equiparación salarial fue el elemento que más desacuerdo generó. A pesar de ello, la patronal consideraba que la Ley 14/1994 con la que se aprobó el trabajo cedido era “insuficiente”.

La legalización del trabajo cedido abrió nuevas vías a la incorporación flexible a la empresa, así como la eliminación de restricciones a la contratación temporal. Durante estos años, además, las ETTs han conseguido ampliar sus sectores de actuación y, además, la equiparación legal con las Agencias de Colocación.

La etapa más conflictiva del proceso social finalizó con la equiparación salarial, el gran éxito sindical de este proceso. Una vez conseguida, ha habido más etapas de diálogo y negociación que de conflicto, siendo estos de mucho menor grado que el de la equiparación salarial. Destaca el papel de gobierno como mediador en este proceso: a la vez que se mejoraron las condiciones del trabajo cedido (especialmente en relación a salud y seguridad) las patronales consiguieron ver cubiertas buena parte de sus expectativas, eliminando restricciones. Poco a poco la percepción de las ETT en nuestra sociedad fue cambiando pasando del rechazo al consenso generalizado. No obstante, las patronales tampoco han conseguido la que ha sido una de sus principales prioridades, según su percepción: las ETTs no son gestoras de la temporalidad en nuestro sistema de empleo, a pesar de la equiparación legal de éstas con las Agencias de Colocación.

## CAPÍTULO 5.

### **El Trabajo Cedido en el Sistema de Empleo Español**

#### **Introducción**

El trabajo cedido se legalizó en 1994 para desempeñar determinados papeles en el sistema de empleo español. Durante estos 25 años ha experimentado un fuerte crecimiento cuantitativo (de 1995 a 2017, se han duplicado los trabajadores contratados por ETT, de 301.344 a 708.613) Además, su presencia se ha hecho cotidiana en la realidad laboral española.

En este capítulo, realizamos una radiografía del trabajo cedido en el entorno del sistema de empleo español. Con este examen, condicionado por las fuentes de información existentes, se pretende, observar la singularidad del trabajo cedido dentro de dicho sistema, una de cuyas características es la importancia del empleo atípico. Esto tras caracterizar mínimamente el sistema de empleo español.

De manera concreta, nos preguntamos: ¿qué peso tiene el trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular?; ¿en qué sectores productivos se localizan?, ¿en qué territorios?; ¿qué duración tienen los contratos de puesta a disposición de los trabajadores cedidos?; ¿qué características tienen los trabajadores cedidos actuales? Esto es, ¿qué rasgos demográficos? ¿Qué nivel educativo?

Suponemos que “el trabajo cedido ha devenido un instrumento empresarial de utilización de mano de obra en el sistema de empleo español para satisfacer necesidades muy puntuales en actividades productivas susceptibles de fluctuaciones”. Además, que “los trabajadores cedidos suelen pertenecer a colectivos especialmente vulnerables y tener menos recursos, especialmente, educativos”.

En el ámbito académico encontramos escasas respuestas a las preguntas planteadas. Respecto al peso del trabajo cedido, estudios de carácter económico señalan que en las ETTs se concentran un volumen importante de trabajo (Elordi et al. 2001: 16). También hay quien señala que la legalización del trabajo cedido permite la sustitución a nivel macro económico de trabajo fijo por temporal (Pérez, 2002: 197).

Como se ha expuesto en el capítulo de metodología, hemos seleccionado una serie de años que consideramos significativos para observar los efectos de los cambios de ciclo económico y las reformas legales: 1981, 1987, 1991, 1993, 1994, 1997, 2000, 2007, 2009, 2013 y 2017.

El presente capítulo se estructura de la siguiente forma: un primer apartado sobre el sistema de empleo español; un segundo apartado acerca del peso del trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular; tercero, localización del trabajo cedido y duración de las demandas; un cuarto apartado sobre la caracterización de los trabajadores cedidos; y, por último, resumen.

## **1. EL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL**

Antes de proceder a examinar el trabajo cedido, se caracteriza el sistema de empleo español, sus variables básicas y su evolución, para tener una visión del entorno en el que se ha desarrollado el trabajo cedido. Se utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que es una de las fuentes principales de información. La evolución del sistema de empleo español de 1981 a 2017 (Tabla 1) en relación a **la actividad, ocupación y desempleo** se concreta en primer lugar, en un importante incremento de la actividad: ha crecido 11 puntos de manera paulatina a lo largo de estos 35 años. Se supone que la incorporación de la mujer a la actividad económica ha jugado un papel importante en este aumento. En segundo lugar, en relación a la ocupación, la tasa ha aumentado en seis puntos existiendo períodos de crecimiento y contracción en función de la situación económica. De esta manera, su evolución ha sido paulatina, excepto en los años de recesión. Las últimas cifras muestran un repunte de la tasa de ocupación de tres puntos, llegando al 48,7% en 2017, lo que indica la leve mejoría económica del país. En tercer lugar, en relación a las personas paradas, destaca la elevada tasa de desempleo. Además, es la cifra que más oscilaciones ha experimentado observándose que aumenta en los periodos de crisis económica y se reduce en las épocas de bonanza: en 2007 tuvimos la cifra más baja de paro, equiparándonos excepcionalmente en la media de la UE. Sin embargo, transcurridos seis años la cifra llegó a su máximo, alcanzando una tasa del 26,2%.

**TABLA 1. Ocupados, Activos, y Parados (Nº, en miles y Tasa). Varios años**

	<b>ACTIVOS</b>	<b>OCUPADOS</b>	<b>PARADOS</b>
<b>1981</b>	13.084,3 (48,3%)	11.112,1 (41,4%)	1.853,6 (14,2%)
<b>1987</b>	14.401,1 (49%)	11.355,4 (39,1%)	2.942,5 (20,3%)
<b>1991</b>	15.073,1 (49,1%)	12.609,4 (41,1%)	2.463,7 (16,3%)
<b>1993</b>	15.318,8 (49%)	11.837,6 (37,9%)	3.481,3 (22,7%)
<b>1997</b>	16.121 (49,8%)	12.764,6 (39,5%)	3.356,4 (20,8%)
<b>2000</b>	16.844,2 (51,3%)	14.473,7 (44,1%)	2.370,4 (14,1%)
<b>2007</b>	22.189,9 (58,9%)	20.356,0 (54%)	1.833,9 (8,3%)
<b>2009</b>	23.037,5 (59,9%)	18.888 (49,2%)	4.149,5 (18%)
<b>2013</b>	23.190,2 (60%)	17.139 (44,4%)	6.051,1 (26,2%)
<b>2017</b>	22.741,7 (58,8%)	18.824,8 (48,7%)	3.916,9 (17,2%)

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, EPA (media anual)

La caracterización global de la ocupación en el sistema de empleo español se ha de completar con una referencia a **la distribución sectorial de la población ocupada** (Tabla 2). Los tres datos más relevantes son, en primer lugar, la caída de la población ocupada en la agricultura en términos absolutos que desciende aproximadamente un 30%. En segundo lugar, la terciarización de la economía como se observa en el aumento de personas ocupadas en servicios, triplicando casi la cifra en estos 35 años y siendo, con mucha diferencia el sector que más gente emplea. En tercer lugar, en relación con el sector de la construcción, su comportamiento cíclico: la población ocupada ha crecido cuando la economía se ha expandido y se ha reducido cuando la economía se ha contraído. Así, alcanzó su cifra máxima en 2007 (2.697.300 personas), año anterior al fin de la burbuja inmobiliaria y desde entonces ha descendido drásticamente y a pesar de la recuperación económica de los años posteriores a la crisis, el repunte no es reseñable. Por último, en relación al sector industrial, la población ocupada ha disminuido aun cuando no ha experimentado grandes oscilaciones: su valor máximo lo alcanzó en 2007 reduciéndose durante la crisis y repuntando poco a poco los años siguientes.

**TABLA 2. Población Ocupada por Sector Económico (Nº, en miles). Varios años**

	<b>TOTAL</b>	<b>AGRICULTURA</b>	<b>INDUSTRIA</b>	<b>CONSTRUCCIÓN</b>	<b>SERVICIOS</b>
<b>1981</b>	11.112,1	2.074,3	3.025,1	943,5	5.069,2
<b>1987</b>	11.355,4	1.718,2	2.746,2	925,1	5.965,9
<b>1991</b>	13.025,4	1.418,1	2.834,6	1.327,1	7.445,6
<b>1993</b>	11.837,6	1.197,8	2.539,8	1.088,5	7.011,4
<b>1997</b>	12.764,6	1.067,4	2.580,3	1.242,7	7.874,2
<b>2000</b>	14.473,7	989,0	2.879,0	1.591,8	9.014,0
<b>2007</b>	20.356	925,5	3.261,8	2.697,3	13.471,3
<b>2009</b>	18.888	786,1	2.775,0	1.888,3	13.438,6
<b>2013</b>	17.139	736,6	2.355,3	1.029,5	13.017,5
<b>2017</b>	18.824,8	819,5	2.647,4	1.128,3	14.229,6

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Encuesta Población Activa

Asimismo, la caracterización del sistema de empleo español requiere examinar la vigencia de la norma típica de empleo que, en el caso español, se reflejaba en la regulación originaria del Estatuto de los Trabajadores de modo que el empleo se había de formalizar contractualmente con un carácter indefinido; se podía formalizar con carácter temporal excepcionalmente condicionando su cantidad al tamaño de plantilla de la empresa y limitando temporalmente su uso. La reforma de 1984, cuatro años después de la aprobación del Estatuto, elimina condicionar el recurso a la contratación temporal según el tamaño de la empresa y desde entonces ha proliferado la contratación temporal que se ha convertido en una de las señas de nuestro sistema de empleo.

La relevancia de la contratación temporal se pone más de manifiesto si se efectúa una comparación de su alcance en España con la de los países europeos. Para ello, se utiliza

los datos procedentes de EUROSTAT. Se ha llegado a triplicar la media de los países vecinos (en 1991, alcanzamos un 32,3% de tasa de temporalidad frente al 10,3% de la UE. Tabla 3). A partir de entonces, se ha reducido hasta el doble, no por ello dejando de ser una cifra llamativa. Los mayores porcentajes de temporalidad se produjeron en los 90 y se mantuvieron en torno a poco más del 30% durante los primeros años del 2000, hasta el fin de la bonanza económica. La primera impresión nos podría llevar a considerar extraño que en época de crisis económica sea justamente cuando la tasa de temporalidad disminuye, cayendo hasta el 23% en 2013. No obstante, consideramos que la explicación lógica de este fenómeno es que la crisis económica destruye más empleos temporales (con menos garantías y mayor discrecionalidad) que indefinidos. No se ha producido así en la UE, cuya tasa de temporalidad ha tenido menores oscilaciones en el período de referencia (del 9% al 14,9%). Por tanto, la temporalidad española es más alta y sufre más oscilaciones que la media de la UE, que ha tenido un crecimiento más bajo y más continuado, a pesar de un leve receso durante la crisis.

**TABLA 3. Temporalidad España y Unión Europea (Tasa). Varios años**

	TEMPORALIDAD	TEMPORALIDAD UE
1981	n/d*	n/d*
1987	15,6%	9%
1991	32,3%	10,3%
1993	32,2%	10,6%
1997	33,6%	12,2%
2000	32,4%	13,6%
2007	31,7%	14,9%
2009	25,5%	13,8%
2013	23,4%	13,8%
2017	26,8%	14,4%

No disponible\*

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

Esto fue posible a partir de la reforma laboral de 1984 en la que se promovieron distintas modalidades contractuales de carácter temporal, como la eventual, la de obra y servicio a las que recurrirán los empresarios intensamente. Así, entre 1987 y 1997, la contratación bajo las nuevas modalidades comportó el 90% de la contratación

registrada anualmente. Este porcentaje se ha mantenido a lo largo de los años descendiendo hasta un 88 % en los años previos a la crisis, en los mejores años de la bonanza económica, que coincide además con la incentivación económica de la contratación indefinida. Ahora bien, esta fuerte irrupción de la contratación temporal no comporta un futuro “todo precario”, tal como señalara Recio (2004). Lo comprobamos observando la evolución de la población asalariada según su estatus contractual desde la legalización del empleo temporal: como mínimo, las dos terceras partes de la misma mantiene una relación laboral indefinida. En principio, hay que destacar que se ha duplicado el número de personas asalariadas en los últimos 30 años. Pues bien, a pesar de las desregulaciones, que han apostado por flexibilizar el empleo, la cifra más alta de personas asalariadas temporales fue del 33,6% en 1997. Las Reformas de 2010 y 2012 que continuaban apostando por la flexibilidad contractual no han comportado un crecimiento de empleo temporal entre el total del mismo. Si se observa que el gran salto del empleo temporal se produjo entre 1987 y 1991, pasando de ser el 15% a más del doble, el 33%, por lo que las reformas de esos años fueron las que, sin duda, permitieron la instalación de la temporalidad en nuestro sistema de empleo (Tabla 4).

**TABLA 4. Asalariados, Según Estatus Temporal o Indefinido del Contrato.**

(Nº, en miles y Porcentajes). Varios años

	TEMPORAL		INDEFINIDO		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
1987	1.253,8	15,3%	6.923,9	84,7%	8.177,7
1991	3.220,8	33,1%	6.504,6	66,9%	9.735,8
1993	2.944,5	32,6%	6.086,9	67,4%	9.034,3
1997	3.391,2	33,58%	6.706,5	66,5%	10.097,7
2000	4.051,3	31,68%	8.735,4	68,3%	12.786,7
2007	5.306,9	31,6%	11.453,1	68,4%	16.760,0
2009	3.982,4	25,4%	11.698,3	74,6%	15.680,7
2013	3.255,5	23%	10.813,6	77%	14.069,1
2017	4.190,9	26,7%	11.524,2	73,3%	15.715,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Movimiento Laboral Registrado

En este contexto es preceptivo analizar la parcialidad del empleo, su alcance y, sobre todo, si el trabajador o la trabajadora lo asume voluntariamente, para valorar la validez y fuerza de la norma típica de empleo. Este fenómeno es otro rasgo a destacar

en nuestro sistema de empleo y uno de los elementos que configuran su atipicidad (Tabla 5).

**TABLA 5. Ocupados a Tiempo Parcial por Motivo de la Jornada Parcial (Nº, en miles y Porcentajes). Varios años**

	PARCIAL		NO HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO DE JORNADA COMPLETA*		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
<b>2007</b>	2.398,7	11,7%	763,1	32%	20.356
<b>2009</b>	2.415,1	12,7%	1.052,1	44%	18.888
<b>2013</b>	2.707,3	15,8%	1.678,3	62%	17.139
<b>2017</b>	2.818,9	15%	1.702,9	61%	18.824,8

\* Porcentaje dentro de la parcialidad

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA

La contratación parcial en el Estado Español ha afectado entre un 11,7% y un 15,8% de las personas ocupadas durante el período 2007-2017. Hay que destacar que la parcialidad es un elemento reseñable en nuestro sistema de empleo; también hay que llamar la atención sobre el número de ocupados a tiempo parcial que aumenta en períodos de crisis económica y social. A este respecto, es importante observar su evolución en estos años post-crisis. En la última fecha analizada, el 15% de los ocupados lo son a tiempo parcial, lo que supone una bajada del 0,8% desde 2013 (15,8%). Por otro lado, la EPA nos permite examinar los motivos por los que los ocupados a tiempo parcial lo son. De esta manera, se observa que, en épocas de crisis económica, hay más obligatoriedad de trabajar a tiempo parcial duplicándose prácticamente la cifra de ocupados a tiempo parcial que lo son por no haber encontrado empleo a jornada completa, del 32% en el 2007 al 62% en el 2013. La cifra del 2013 a 2017, apenas ha variado (del 62 al 61%). En el sistema de empleo español, un 60% de los ocupados a tiempo parcial lo son de manera involuntaria. Por tanto, el número de personas que sufren una parcialidad no deseada es mayoritaria. Podemos observar, pues, que, a pesar del aumento evidente del número de personas contratadas a tiempo parcial, se ha multiplicado en mayor proporción el de las que no desean emplearse de esta manera. Suponemos que el estancamiento de los salarios o las diferentes situaciones familiares, especialmente, el primer hecho, promuevan que el trabajo a tiempo parcial ya no sea una opción tan deseable.

## **2. EL PESO DEL TRABAJO CEDIDO EN RELACIÓN CON EL EMPLEO, EN GENERAL, Y CON EL EMPLEO ATÍPICO, EN PARTICULAR**

La gran asociación de ETT en el Estado Español, ASEMPELO (resultante de múltiples fusiones), reconoce que, “contrariamente a lo que se piensa”, las ETT tienen una larga trayectoria de servicio a las empresas. La cesión de trabajadores en el Estado Español, según ASEMPELO, se remonta a los años 60, a través de otra tipología de empresas (suponemos que a través de subcontratas y empresas de servicios, dado que la patronal no las especifica). A principios de los 90, previo a la legalización de las ETT, reconocen que existían 150.000 trabajadores “cedidos”. La existencia previa de cesión de trabajadores junto los reducidos costes laborales, por la falta de equiparación salarial, estuvieron detrás de la rápida eclosión de las ETT. Los contratos registrados por las ETTs, es decir, los celebrados entre la propia ETT y el trabajador, han aumentado de manera considerable en estas dos décadas (Tabla VI). Ahora bien, esta evolución no ha sido lineal. Así, hasta 2007 (con 2.717.300 contratos registrados), la cifra creció todos los años del período de referencia. A partir de este año el número comenzó a bajar hasta alcanzar su punto más bajo en 2009, reduciéndose en más de un millón de contratos. Sin embargo, el aumento de 2009 a 2017 ha sido espectacular, duplicándose sus efectivos de 1.680.000 a casi 3.700.000 en este periodo temporal. La contratación a través del trabajo cedido se ha empleado con más fuerza en esta última crisis. El trabajo cedido ha crecido a un mayor ritmo que el trabajo temporal, a la luz de lo observado en la Tabla 6. Los contratos registrados por ETT han pasado del 12,7% de la contratación total en 2000 al 17,2% en 2017. No obstante, el trabajo cedido se resintió en los primeros años de la crisis, no siendo, por tanto, ajeno a las fluctuaciones del ciclo económico. Del 2007 al 2009 el porcentaje de contratación por ETT pasó de un 14,6% al 12%. Por su parte, la contratación temporal registrada se ha mantenido en un porcentaje estable dentro del total de contratación en el período analizado: del 2000 a 2017, hay una única décima de diferencia, de 91,3% a 91,4%. A pesar de que la estabilidad de esta cifra elevada, se puede decir que el empleo que se genera en períodos de crisis es más frágil, suponiendo que los empleadores optan más por esta forma de contratación, en principio por las ventajas que suponen respecto a la contratación indefinida.

Por otro lado, cabe destacar que el ritmo de la contratación registrada por ETT a partir de 2009 es superior al de la contratación total registrada y al de contratación temporal registrada. Además, después de la crisis ha seguido aumentando el porcentaje de la contratación por ETT lo que evidencia un comportamiento distinto de la contratación temporal, que se retrae más que la contratación por ETT en épocas de bonanza económica (en 2007, último año antes de la crisis, el trabajo temporal bajó del 90%, un 88%) o en la salida de la crisis (en 2017, la cifra fue del 91 % sobre el total de contratación, bajando algo más de un punto respecto a 2013).

Por último, señalar que el trabajo cedido no ha implicado un aumento del porcentaje del trabajo temporal en el total de la contratación, a pesar de su crecimiento. Esto apunta a la relevancia creciente del empleo cedido que canaliza un volumen importante de empleo convirtiéndolo en una práctica de gestión de mano de obra cada vez más recurrente en numerosas empresas. A la luz de su evolución, “el trabajo cedido ha devenido un útil de adaptación coyuntural de mano de obra”, como en el caso francés, (Michon y Ramaux, 1992: 37).

**TABLA 6. Nº Contratos Registrados por Servicios Públicos de Empleo, Totales y Temporales. Contratos Registrados por el Servicio Público de Empleo por ETT (Nº, en miles y Porcentajes). Varios años**

	<b>CONTRATOS TEMPORALES %Sobre total</b>	<b>CONTRATOS REGISTRADOS ETT %Sobre total</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2000</b>	12.620,5* (91,3%)	1.762,8 (12,7%)	13.828,9
<b>2007</b>	16.401,7 (88%)	2.717,3 (14,6%)	18.622,1
<b>2009</b>	12.709,4 (90,6%)	1.678,7 (12%)	14.021,8
<b>2013</b>	13.657,7 (92,4%)	2.120,4 (14,3%)	14.792,6
<b>2017</b>	19.572 (91 %)	3.692,6 (17,2%)	21.501,3

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Movimiento Laboral Registrado y Empresas Trabajo Temporal

### **3. LOCALIZACIÓN DEL TRABAJO CEDIDO Y DURACIÓN DE LAS DEMANDAS**

Previo al análisis cabe realizar una matización metodológica. A través del Anuario de Estadísticas Laborales, en el apartado ETT podemos obtener información sobre los sectores y las duraciones de las contrataciones que se producen en el trabajo cedido. No obstante, esta información se extrae no de los contratos registrados por ETTs sino a través de los Contratos de Puesta a Disposición. Los CPDs son contratos entre empresas, es decir, entre la EU y la ETT, por lo que tienen un carácter mercantil. Siendo conscientes de la distorsión que puede producirse al realizar la comparativa entre esta tipología de contratos y los contratos registrados, de manera global (tanto indefinidos como temporales), en los Servicios Públicos de Empleo, no hemos encontrado otra opción para el análisis de esta información.

Como hemos señalado al inicio del capítulo, considerábamos que “el trabajo cedido ha devenido un instrumento empresarial de utilización de mano de obra en el sistema de empleo español para satisfacer necesidades muy puntuales en actividades productivas susceptibles de fluctuaciones”. Por un lado, hemos realizado un examen de los sectores donde se producen mayor número de contrataciones a través de ETT, con la información de los CPDs, así como la comparativa con la información de la contratación general, observando qué diferencias existen entre unos y otros.

Y, por otro lado para comprobar si, efectivamente, satisface necesidades muy puntuales, analizamos los datos de las duraciones de la contratación del trabajo cedido, a través de los CPDs (como indicábamos) y realizamos comparativa con las duraciones de los contratos temporales, analizando si existen diferencias significativas entre ambos.

En un examen de la utilización del trabajo cedido en 2017 que han efectuado las empresas usuarias en los distintos sectores económicos, se observa (Tabla 7) que el

sector en que tiene lugar una mayor utilización es en los servicios, luego, en la industria y en la agricultura; en la construcción es mínimo, lo que se corresponde con la profunda crisis que experimenta el sector. En los años anteriores examinados, se mantiene también este orden en el recurso al trabajo cedido. Ahora bien, sí que ha variado su peso en la distribución de cada año; así, ha ganado el de las empresas de la agricultura y ha perdido el de las de la industria y el de las de la construcción. Por tanto, ha aumentado el recurso al trabajo cedido en las primeras y se ha reducido el de las segundas desde principios de siglo.

Realizando una comparación con la distribución de la contratación en general (Tabla 8), podemos observar que el sector prioritario es también el de servicios, si bien es cierto que el peso no es el mismo, habiendo una diferencia de más de 15 puntos respecto a la contratación de trabajo cedido, en los últimos años. La siguiente diferencia la encontramos en que, en la contratación general, el segundo sector de más peso es el de la agricultura y no el de la industria como en el trabajo cedido, lo que nos permite apuntar la importancia que tiene este tipo de contratación en este sector (en 2017, en la contratación general, la industria tuvo un peso del 10% frente al 28,8% del trabajo cedido). A pesar de que la agricultura se sitúa como el tercer sector en el trabajo cedido y segundo en la contratación general, su peso es mayor en el primer caso que en el segundo (un 17,5% en 2017 frente a un 14,3%). Por último, respecto a la construcción, tanto en la contratación en general como en el trabajo cedido, es el sector que menor peso tiene. No obstante, existe una diferencia importante entre ambos (0,6% en el trabajo cedido y 6% en 2017 en la contratación general), pudiendo derivarse que no se recurre de manera habitual al trabajo cedido para empleos de este sector.

**TABLA 7. Contratos de Puesta Disposición, por Sector del Centro de Trabajo de la Empresa Usuaría. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	2000	2007	2009	2013	2017
<b>TOTAL</b>	<b>2.005</b>	<b>2.705</b>	<b>1.691</b>	<b>2.232,6</b>	<b>3.872,5</b>
<b>Sector</b>					
<b>Agricultura</b>	4%	7,7%	12,2%	18,4%	17,5%
<b>Industria</b>	36%	30%	25,3%	27%	28,8%
<b>Construcción</b>	3,4%	1,6%	0,9%	0,7%	0,6%
<b>Servicios</b>	55,8%	60,3%	61,5%	53,7%	53%
<b>No clasificables</b>	9,8%	0,4%	0,08%	0,004%	-

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo Temporal

**TABLA 8. Nº Total de Contratos Registrados en General por los Servicios Públicos de Empleo en España por Sector Económico. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	2000	2007	2009	2013	2017
<b>TOTAL</b>	<b>13.830</b>	<b>18.622</b>	<b>14.021,8</b>	<b>14.792,6</b>	<b>21.501</b>
<b>Sector</b>					
<b>Agricultura</b>	10%	9,4%	12,56%	13,8%	14,3%
<b>Industria</b>	10,9%	7%	6%	5,78%	10,2%
<b>Construcción</b>	14,35%	15%	11,76%	6,8%	5,9%
<b>Servicios</b>	64,6%	68,5%	69,7%	71,43%	69,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Movimiento Laboral Registrado

Este mismo tipo de análisis realizado por ramas de actividad económica permite precisar sub-sectorialmente la utilización que han hecho las empresas del trabajo cedido. A este respecto, se observa (Tabla 9) que se han llevado a cabo en agricultura (17,4%), hostelería (14,4%), almacenamiento y transporte (11,3%), industria alimentaria y de bebidas (10,4%), comercio al por mayor (6,6%) y comercio al por

menor (4,2%), en 2017. La agricultura es la rama de actividad que más ha crecido en el período de referencia, multiplicándose su peso por 5 (del 3,8% al 17,4%) Este hecho altera la distribución de la contratación de puesta a disposición por rama de actividad: en primer lugar, porque se convierte en la rama donde más se contrata frente a la hostelería (17% en 2000, 14,4% en 2017); en segundo, porque estas seis ramas han pasado de concentrar el 40% al 65% de la contratación de puesta a disposición, aun cuando se reduce un poco de 2013 a 2017: del 65,2 % al 64,6%). Se trata de actividades que se caracterizan porque su demanda experimenta fuertes fluctuaciones temporales a lo largo del día, semana o año. A lo largo del periodo examinado, las empresas de estas ramas han recurrido especialmente a este tipo de contratación con pequeñas oscilaciones excepto las de la agricultura.

**TABLA 9. Contratos de Puesta Disposición, por Ramade Actividad\* del Centro de Trabajo de la Empresa Usuaría. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	TOTAL				
	2000	2007	2009	2013	2017
<b>Total</b>	<b>2.005</b>	<b>2.705</b>	<b>1.691</b>	<b>2.232,7</b>	<b>3.872,5</b>
Industria alimentaria y bebidas	8,5%	7,6%	9,5%	10,7%	10,4%
Hostelería	17,26%	19,6%	22,8%	16,9%	14,4%
Agricultura	3,8%	7,7%	12,2%	18,4%	17,4%
Comercio al por menor	5,9%	5,5%	5%	4,5%	4,2%
Comercio al por mayor	4,9%	5,7%	6,5%	5,7%	6,6%
Almacenamiento y transporte	-	7,3%	7%	9%	11,3%
Otros	59,6%	46,6%	37%	34%	35,7%

\*Las cinco ramas de actividad con mayor número de contratos de puesta a disposición

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo Temporal.

Respecto a la distribución territorial del trabajo cedido evidencia que cinco comunidades acaparan más de las dos terceras partes de los contratos de libre disposición: Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana, Andalucía y Murcia. Esta acaparación se ha mantenido a lo largo del tiempo salvo entre 2000 y 2007 que el porcentaje de Murcia fue ligeramente superado por el País Vasco. Aunque sería necesario disponer de información desagregada de la distribución de los contratos de

libre disposición por sectores económicos (y por ramas de actividad económica) de cada comunidad autónoma, sin embargo, se puede suponer que la relevancia alcanzada por el trabajo cedido en cada una de ellas guarda relación con su respectiva estructura sectorial: importancia de los servicios en Cataluña y Madrid, de la agricultura en Comunidad Valenciana, Andalucía y Murcia.

**TABLA 10. Contratos de Puesta Disposición, por Comunidad Autónoma de Ubicaciónde la EU (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	2000	2007	2009	2013	2017
<b>TOTAL</b>	<b>2.005</b>	<b>2.705</b>	<b>1.691</b>	<b>2.232,7</b>	<b>3.872,5</b>
Andalucía	8,7%	9,9%	13,2%	9,6%	11,5%
Aragón	3%	2,5%	2,1%	3%	3,9%
Asturias	1,1%	1,2%	1,5%	1,4%	1,2%
Baleares	1,3%	1,1%	0,75%	0,7%	0,8%
Canarias	2,7%	3,7%	4,5%	3,8%	3,4%
Cantabria	1%	1,2%	1,1%	1%	1,7%
C. la Mancha	2%	2,8%	3,03%	2,8%	3,2%
C.León	4,8%	4,9%	5,9%	5,3%	5%
Cataluña	24,1%	21,7%	18,4%	18,25%	18,1%
C.Valenciana	10,4%	12,3%	12,6%	13,43%	12%
Extremadura	0,7%	0,4%	0,44%	0,4%	0,35%
Galicia	4,3%	4,1%	4,4%	4,4%	4,3%
Madrid	19,6%	17,3%	16,6%	15,5%	14%
Murcia	6,1%	6,6%	8,3%	11,89%	12,6%
Navarra	1,8%	1,9%	2,7%	2,9%	2,7%
P. Vasco	7,2%	7,3%	5,7%	4,8%	4,7%
Rioja	0,8%	0,9%	0,73%	0,74%	0,8%
Ceuta y Melilla	0,03%	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo

Temporal

La información estadística obtenida nos permite indicar que tanto en la contratación temporal como en los registrados por ETT las duraciones se han reducido: en 2017, un 42% (en 2000 era del 29%) y un 57% (16 puntos más que en 2000) respectivamente. Es decir, los empleos temporales tienen una duración cada vez menor en nuestro sistema de empleo. En el resto de intervalos establecidos, los porcentajes se reducen en ambos tipos de contratación (temporal y por ETT) cuanto más extensas son, destacando, que existe un gran salto entre las duraciones de 3-6 meses a duraciones más estables: los contratos de 6 a 1 año o más representan un porcentaje mínimo (Tabla 11).

Una comparación de la distribución anual de los contratos de puesta a disposición por su duración con la de los contratos temporales clasificados según el mismo criterio (Tabla 11), evidencia que el porcentaje de los primeros de un mes o menos es superior al de los segundos; que el de los indeterminados es más o menos igual salvo el año 2000; y que el de los de duración de un mes o más, es considerablemente inferior. Este hecho corroboraría que los contratos de puesta a disposición han estado destinados a atender las fluctuaciones de la demanda que tienen lugar a lo largo de la semana y contrasta relativamente con una parte del trabajo temporal que satisface demandas de mayor duración.

Por último, analizamos la duración de las experiencias laborales del trabajo cedido, a través de los contratos de puesta a disposición. La duración de los mismos evidencia que los de un mes o inferior suponen más de la mitad de los realizados cada año examinado, con excepción del 2000, y los indeterminados, esto es, los que no se sabe cuándo van a finalizar, son alrededor de un 40%, previsiblemente deben durar muy poco (Tabla 11). Un examen más minucioso de los que tienen una duración igual a un mes o inferior pone de manifiesto que las dos terceras partes son de cinco o menos días y una quinta parte de 6 a 10 días (Tabla 12). Por tanto, la inmensa mayor parte de los contratos tienen una duración muy corta. Una buena parte ha estado orientada a satisfacer demandas empresariales muy puntuales de la semana, siendo estas demandas más mínimas en época de crisis económica (en 2009-2013 aumentan del 65% al 70%).

**TABLA 11. Contratos Temporales Registrados por Servicio Público de Empleo, Según Duración. Contratos Registrados por Servicio Público de Empleo por ETT, Según Duración de Contrato. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	2000		2007		2009		2013		2017	
	Temporal	Cedido	Temporal	Cedido	Temporal	Cedido	Temporal	Cedido	Temporal	Cedido
<b>Total</b>	<b>12.620,5</b>	<b>1.762,8</b>	<b>16.401,7</b>	<b>2.717,3</b>	<b>14.021,8</b>	<b>1.678,7</b>	<b>13.657,7</b>	<b>2.120,4</b>	<b>19.572</b>	<b>3.692,6</b>
<b>1 mes o menos</b>	29%	40,8%	30,4%	48,7%	35%	52,5%	40,5%	55%	42%	57%
<b>1-3 mes</b>	15,8%	5,6%	14,8%	6,5%	12,1%	3,5%	10,4%	2,4%	10,3%	3,5%
<b>3-6 mes</b>	12,2%	1,1%	10,5%	1,2%	7,9%	0,8%	6,3%	0,6%	7%	0,9%
<b>6 meses-1 año</b>	2,4%	0,05%	2,6%	0,14%	2,4%	0,09%	2,4%	0,1%	2,2%	0,19%
<b>+ 1 año</b>	0,1%	0,007%	0,6%	0,014%	0,7%	0,006%	0,3%	0,004%	0,37%	0,006
<b>Indeterminada</b>	40,2%	52,3%	41%	43,3%	41,7%	43%	40%	41,8%	39%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo Temporal y Movimiento Laboral Registrado

**TABLA 12. Contratos Registrados por los Servicios Públicos de Empleo por ETT, por Duración del Contrato. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	2000	2007	2009	2013	2017
<b>1 mes</b>	<b>719,6</b>	<b>1.324,2</b>	<b>882,2</b>	<b>1.166,1</b>	<b>2.120</b>
<b>1 a 5 días</b>	65,12%	65%	70,11%	70%	65%
<b>6 a 10 días</b>	10,8%	13,2%	19,1%	17,1%	19,8%
<b>11 a 15 días</b>	7,8%	7,5%	5,7%	5,8%	6,6%
<b>16 días a 1 mes</b>	16,3%	14,3%	8,5%	7%	8,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo Temporal

#### **4. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS**

En 2017, casi un 70% de los trabajadores cedidos son menores de 40 años: un 35% tienen entre 20 y 29 años y un 32% entre 30 y 39 años. Una parte de los trabajadores cedidos son, pues, jóvenes y otra, no ya tan jóvenes, ha iniciado el camino de la madurez (Tabla 13). El número de trabajadores cedidos aumenta de manera significativa hasta 2009 de manera que casi se ha triplicado desde 2000. Este aumento importante se observa también en todas las franjas de edad, salvo en las dos más jóvenes, especialmente, en las comprendidas entre 30 y 44 años. Un examen de su distribución en los años 2000 y 2007 evidencia el peso que tenían las cohortes más jóvenes: 53% y 38%, respectivamente. En relación con estos elevados porcentajes, se puede suponer que el trabajo cedido estaba a cargo, en buena medida, de personas jóvenes sin obligaciones familiares ni económicas. Entendemos entonces que una parte de estas personas jóvenes, por su edad, pudieran tratarse de estudiantes que accedían al trabajo cedido para cubrir sus necesidades parciales y que el trabajo cedido no es “per se” un empleo para adultos. Sin embargo, con la llegada de las crisis y el alto desempleo, puede que los trabajadores adultos, en su búsqueda de empleo, recurran al trabajo cedido lo que explicaría su mayor acceso y el incremento de la edad de los trabajadores cedidos.

Ahora bien, en 2013, cuatro años después de iniciada la crisis económica, el número de trabajadores cedidos ha disminuido drásticamente: casi tres cuartas partes menos que en 2009. Esta disminución puede estar relacionada con una reducción del empleo en general, y del empleo cedido, en particular; o con un uso recurrente de los mismos trabajadores para los diferentes contratos de puesta a disposición; o con los dos hechos. Cabe destacar que, en 2017 se observa un repunte significativo respecto a la cifra de 2000 (708.613 frente a 593.600, Tabla 13) pero está lejos de alcanzar la cifra obtenida en 2009, 1.678.700.

En lo que se refiere a las cohortes de edad, se observa que han disminuido las de las generaciones jóvenes; especialmente, la de 20 a 24, mientras que han aumentado las de las generaciones maduras: de 2000 a 2017 el porcentaje de trabajadores entre 40-45 se ha triplicado (del 3,8% al 13,1%); en la de 45 a 49 se ha cuadruplicado (del 2% al 9%); de 50 a 54 quintuplicado (1,1%-5,5%); de 55 a 59 sextuplicado (del 0,4% al 2,5%); y, por último, mayores de 60 se ha multiplicado por 8 (0,1% frente al 0,8% actual). Por tanto, es cada vez más una opción para los trabajadores mayores. Sin embargo, las últimas cifras de que disponemos muestran un repunte en el número total de trabajadores cedidos. Cabe destacar que, a pesar de que no haya experimentado un cambio significativo en los porcentajes respecto al último año de referencia, en 2017 las cifras de los mayores de 40 años son las más altas a las que se han llegado, alcanzando el 30%, habiendo habido un crecimiento gradual desde la existencia del trabajo cedido.

En relación al sexo de los trabajadores cedidos, la mayoría de ellos, un 60%, son hombres y el resto, un 40%, mujeres (Tabla 14). En términos globales, el porcentaje se ha mantenido más o menos equilibrado en torno al 56-44% si bien desde 2013 hasta ahora se consolida un aumento del porcentaje de hombres y disminución del de mujeres, reduciéndose su presencia, por tanto, en los últimos años de la crisis y en los posteriores. Podemos señalar que el trabajo cedido, poco a poco, se ha ido masculinizando, a la vez que ha aumentado su concentración en ramas de actividad masculinizadas.

También, se evidencia que estos porcentajes generales se reproducen en cada cohorte de trabajadoras y trabajadores cedidos en 2017 con excepción de la de más de 60 años: un 64,7% de hombres y un 35,3% de mujeres. Otro hecho que llama la atención es que en la franja de 45 a 49 años ha habido más mujeres que hombres hasta 2013.

**TABLA 13. Trabajadores Contratados por ETT, por Edad (Nº, en miles y Porcentaje).**

Varios años

	2000	2007	2009	2013	2017
<b>TOTAL</b>	<b>593,6</b>	<b>782,1</b>	<b>1.678,7</b>	<b>422,5</b>	<b>708,6</b>
<b>De 16 a 19</b>	93,9 (15,8%)	83,9 (10,7%)	78,2 (4,6%)	11,1 (2,6%)	29,3 (4,1%)
<b>De 20 a 24</b>	220,9 (37,2%)	209,7 (26,8%)	369,5 (22%)	66,6 (15,7%)	122,1 (17,2%)
<b>De 25 a 29</b>	134,8 (22,7%)	178,8 (23%)	370,8 (22%)	84,7 (20%)	125,7 (17,7%)
<b>De 30 a 34</b>	62,6 (10,5%)	121,9 (15,6%)	299,6 (17,8%)	81,8 (19,4%)	106,2 (15%)
<b>De 35 a 39</b>	36,0 (6,1%)	78,9 (10,1%)	218,0 (13%)	70,6 (17%)	106,1 (15%)
<b>De 40 a 44</b>	22,8 (3,8%)	52,5 (6,7%)	154,2 (9,2%)	49,7 (11,7%)	92,7 (13,1%)
<b>De 45 a 49</b>	12,7 (2%)	33,2 (4,3%)	103,1 (6,1%)	31,5 (7,4%)	64 (9%)
<b>De 50 a 54</b>	6,6 (1,1%)	15,7 (2,1%)	57,4 (3,4%)	17,5 (4%)	39 (5,5%)
<b>De 55 a 59</b>	2,6 (0,4%)	5,7 (0,7%)	21,6 (1,3%)	6,9 (1,6)	18 (2,5%)
<b>Más de 60</b>	0,7 (0,1%)	1,5 (0,2%)	6,2 (0,4%)	2,1 (0,5%)	5,4 (0,8%)

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo

Temporal

**TABLA 14. Trabajadores Contratados por ETT, por Sexo. (Nº, en miles y Porcentaje).**

Varios años.

	2000		2007		2009		2013		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>TOTAL</b>	335,3	258,3	417,4	364,7	942,2	736,4	255	168,6	430	278,5
	56,5%	43,5%	53,36%	46,63%	56,2%	43,8%	60%	40%	61%	39%
<b>16 a 19</b>	66,2%	33,8%	60%	40%	63%	37%	60%	40%	63,3%	36,7%
<b>20 a 24</b>	57,4%	42,6%	55,25%	44,75%	60%	40%	58,7%	41,3%	61,6%	38,4%
<b>25 a 29</b>	53,4%	46,6%	53,6%	46,4%	59,3%	40,7%	59%	41%	60%	40%
<b>30 a 34</b>	55,4%	44,6%	54,14%	45,86%	59,2%	40,8%	61,7%	38,3%	60,7%	39,3%
<b>35 a 39</b>	52,4%	47,6%	51,8%	48,2%	54,6%	45,4%	61,8%	38,2%	61%	39%
<b>40 a 44</b>	52,1%	47,9%	53,7%	46,3%	53,4%	46,6%	60,6%	39,4%	60,4%	39,6%
<b>45 a 49</b>	49,2%	50,8%	41,5%	58,5%	43%	57%	58,4%	41,6%	59%	41%
<b>50 a 54</b>	55%	45%	57%	43%	58%	42%	57%	43%	58,8%	41,2%
<b>55 a 59</b>	64%	36%	48%	52%	52%	48%	62%	38%	61,3%	38,7%
<b>Más 60</b>	70%	30%	54%	46%	59%	41%	63,4%	36,6%	64,7%	35,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo

Temporal

En cuanto al nivel de estudios de los trabajadores cedidos, predomina claramente el de estudios medios (54%), le sigue el de quienes tienen estudios primarios (19,6%); luego, el de quienes tienen estudios post-secundarios (15 %); y por último, el de quienes son analfabetos (11,3 %) cuyo porcentaje no deja de ser llamativo (Tabla 9). La EPA clasifica bajo el concepto “analfabeto”, a aquella persona que no es capaz de leer o escribir. Por estudios primarios se hace referencia a los estudios básicos, bien sea EGB o Primaria. Los secundarios son la Formación Profesional I Grado (Programas Formación Profesional) y E.S.O., B.U.P, C.O.U, Bachiller (Educación general). Y, por último, los post-secundarios, en los que encontramos: Formación Profesional II Grado (Programas

Formación Profesional), Grado, Diplomaturas (Primer Ciclo) y Licenciaturas, Post-Grados, Máster y Doctorado (Segundo y Tercer Ciclo).

En 2017, más de la mitad de los trabajadores cedidos (53,3%) tenían un nivel educativo equivalente a estudios secundarios. Sin embargo, observamos que esta cifra ha disminuido, dado que de 2007 al 2013 el porcentaje superaba el 60% (llegando al 67% en 2009), pero ha caído en 7 puntos del 2013 al 2017 (Tabla 15). De esta manera, este porcentaje de trabajadores cedidos con estudios secundarios se queda más parejo al de la población ocupada en general.

El dato más significativo y distintivo del trabajo cedido lo encontramos en el número de trabajadores cedidos analfabetos, que contrasta aún más cuando se compara con la población ocupada en general, un 10% frente a un 0,2% (Tabla 16), lo cual nos puede llevar a señalar que el trabajo cedido es una “salida” para las personas que no saben leer ni escribir. También es superior el porcentaje de trabajadores cedidos con estudios primarios con respecto a la población ocupada en general (22% frente al 5%, con lo que los estudios primarios tienen un peso cuatro veces superior en el total de trabajadores cedidos en relación al resto de trabajadores).

Por el contrario, encontramos una diferenciación en relación al peso de nivel de estudios post-secundarios, 14% trabajadores cedidos frente al 42% de la población ocupada en general. Por lo que suponemos que o bien los trabajadores con estudios post-secundarios no recurren al trabajo cedido o bien no hay trabajo cedido para los trabajadores de dicho nivel educativo. En todo caso, observamos que mientras en la población ocupada en general ha aumentado el porcentaje de trabajadores con estudios post-secundarios de manera gradual, en el trabajo cedido, se dio un salto del 2000 al 2007 (del 7% al 17%) pero años después se ha mantenido de manera más o menos constante dicho porcentaje (alrededor del 14%).

En conclusión, podemos señalar que se observan dos hechos significativos: el menor porcentaje de trabajadores cedidos con estudios post-secundarios que en el conjunto de la población ocupada; y el mayor porcentaje de analfabetos entre los trabajadores cedidos que en el conjunto de la población ocupada. La proporción de trabajadores cedidos con estudios secundarios es asimismo superior a la de los trabajadores en general. A este respecto, el trabajo cedido es un dominio en el que hay un menor nivel educativo que en el constituido por el de la población ocupada en general.

**TABLA 15. Trabajadores Contratados por ETT, por Sexo y Nivel de Estudios Terminados. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	2000*	2007	2009	2013	2017
<b>TOTAL (en miles)</b>	593,6	782,1	1.678,7	422,5	708,6
Analfabetos/Sin estudios y estudios primarios sin certificado*	1,8%	5,8%	14,4%	15%	10,3%
Estudios primarios /E.G.B. y certificado escolaridad*	63,8%	12,1%	5,1%	10,3%	22,4%
Estudios secundarios	27,3%	64,7%	66,9%	60,4%	53,3%
-Programas formación profesional/Formación profesional y asimilados*	10,85%	28%	7,4%	8,15%	8,3%
- Educación general/B.U.P. y asimilados*	16,4%	36,7%	59,5%	52,26%	45%

Estudios post-secundarios	7,%	17,4%	13,6%	14,3%	14%
-Técnico-profesionales superiores	-	3,9%	5%	5,4%	5%
-Primer ciclo/Titulación grado medio*	3,3%	4,8%	3,7%	3,5%	2,2%
-Segundo y tercer ciclo/Titulación grado superior*	3,5%	8,7%	4,9%	5,4%	6,3%

\*En 2000 existe una categorización distinta de los niveles de estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo Temporal

**TABLA 16. Población Ocupada de 16 y Más Años, por Sexo y Nivel de Estudios Terminados. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años**

	2000	2007	2009	2013	2017*
<b>TOTAL</b>	<b>15.369,7</b>	<b>20.356</b>	<b>18.888</b>	<b>17.139</b>	<b>18.824</b>
Analfabetos	0,43%	0,33%	0,32%	0,2%	0,22%
Estudios primarios incompletos	4,6%	2,7%	2,2%	1,3%	0,9%
Estudios primarios	20,6%	12,3%	11,1%	7,5%	5%
Estudios secundarios	46,6%	52%	50,9%	49,7%	51,3%
-Programas formación profesional/Segunda etapa de educación secundaria*	7,4%	8,8%	8,9%	9,7%	No especificado
- Educación general/Primera etapa de educación	39,3%	43%	42,05%	40%	No

<i>secundaria y similar*</i>					especificado
Estudios post-secundarios/Educación superior*	27,7%	33%	35,36%	41,22%	42,5%
<i>-Técnico-profesionales superiores</i>	8,7%	9,9%	10,44%	12%	No especificado
<i>-Primer ciclo</i>	8,2%	9,6%	10,3%	11%	No especificado
<i>-Segundo y tercer ciclo</i>	10,5%	12,8%	13,8%	15,7%	No especificado

\*En 2017 existe una categorización distinta de los niveles de estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Encuesta Población Activa



## RESUMEN

Nuestro objetivo en este capítulo era realizar una radiografía, a través de los datos de fuentes estadísticas, del trabajo cedido. Mediante este análisis, podemos señalar que el trabajo cedido tiene su especificidad dentro del conjunto de formas de empleo atípicas. En la introducción nos planteábamos averiguar el peso que tiene el trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular. Tras el análisis se puede afirmar que esta forma de empleo ha conseguido consolidarse en el sistema de empleo español, adquiriendo un peso importante y creciente (en el período analizado, de 2000 a 2017, supone de un 14,5% a un 18% del total de contratación), pero sin alterar la distribución de empleo indefinido y empleo temporal.

Esto contrasta con los estudios de carácter económico que señalan el “acierto” de la legalización del trabajo cedido, a través de la ETT para “canalizar un volumen importante de empleo” (Elordi et al. 2001: 16), por un lado y, por otro con quien señala que la legalización del trabajo cedido permite la sustitución a nivel macro económico de trabajo fijo por temporal (Pérez, 2002: 197).

El análisis de las fuentes estadísticas nos ha permitido observar, en relación a la primera afirmación, que efectivamente se canaliza un volumen importante de empleo, eso sí, dentro del empleo temporal ya existente. Durante los últimos 23 años, el trabajo cedido ha devenido un útil de adaptación coyuntural de mano de obra en nuestro sistema de empleo. Así se puede observar, a través de las cifras de los Contratos de Puesta a Disposición (CPD), que el trabajo cedido desde el 2000 al 2017 ha aumentado sus efectivos en un 90% (de 2.005.100 a 3.872.500). A pesar de su caída durante los años 2008 y 2009, esta forma de empleo se ha consolidado. La evolución de las contrataciones demuestra la relevancia creciente del trabajo cedido, canalizando efectivamente un volumen importante de empleo. De esta manera, se ha convertido en una práctica de gestión de mano de obra cada vez más recurrente.

Y en cuanto a la segunda, la legalización del trabajo cedido no ha conllevado un aumento del peso del trabajo temporal, sino que el trabajo cedido ha aumentado dentro de los márgenes estructurales del primero. A la luz del análisis empírico podemos señalar que la legalización del trabajo cedido no conlleva esa sustitución de empleo indefinido por temporal.

Respecto a la localización sectorial de trabajo cedido, señalar que ha encontrado su espacio especialmente en el sector servicios (alcanzando su valor más alto en 2009, con un 61,5%, sin haber bajado durante estos años de referencia del 53%-2017-), destacando un aumento en la agricultura (ha pasado de un 4% en 2000 a un 17,5% en 2017, habiendo alcanzado el 18% en 2013) en detrimento de la industria (de un 36% en 2000 a un 28,8% en 2017, si bien su valor más bajo se alcanzó en 2009 con un 25% y habrá que observar en posteriores años si vuelve a cobrar el peso de los primeros años del trabajo cedido).

Actividades como la hostelería, la industria de la alimentación, el almacenamiento y transporte y el comercio al por menor y mayor, son las que concentran el grueso de sus contrataciones y de manera gradual han absorbido más volumen de CPDs: en 2000 estas actividades implicaban el 40,4% de la contratación, en 2016, un 64,3%. A destacar que se trata de actividades susceptibles de experimentar fluctuaciones temporales.

Respecto a la duración de los contratos del trabajo cedido señalar que las necesidades que cubre son muy puntuales. Buena parte de las mismas son de duración inferior a la semana, siendo el 57% de los contratos registrados por ETT de duración inferior a un mes (cifra que ha aumentado paulatinamente desde 2000, 40,8%) y en torno a un 40% de duración indeterminada, suponemos también breves. Estas duraciones contrastan con parte del trabajo temporal cuyas demandas son de una duración mayor.

Por último, en relación a las características, es decir sus rasgos demográficos y nivel educativo de las personas empleadas a través del trabajo cedido, indicar que tradicionalmente empleaba a jóvenes, pero ahora abarca, de manera mayoritaria, a hombres y mujeres menores de 40 años (son casi el 70%). Es importante destacar el bajo nivel de estudios que predomina entre los trabajadores cedidos: por un lado, el 85% no tiene estudios post-secundarios, frente al 57% de la población ocupada en general; y, por otro, hay un alto porcentaje de analfabetos que acceden al trabajocedido un 10% frente a un 0,2% de la población ocupada en general.

Para finalizar, añadir una observación al hilo del análisis del trabajo cedido en el contexto del sistema de empleo. A la luz de los datos sobre parcialidad en el sistema de empleo español, se observa que, tal como indica la EPA, los trabajadores ocupados a tiempo parcial lo son, mayoritariamente, por la “obligatoriedad” o “imposición” del sistema de empleo, dado que preferirían trabajar a jornada completa pero al no encontrar un empleo de dichas características, han de trabajar menos horas de las deseadas.

Esta idea va en la línea de lo que afirmamos en la introducción: el trabajo cedido, como el tiempo parcial, están consolidados en nuestro sistema de empleo. Los trabajadores son “libres” de vender su fuerza de trabajo en un determinado contexto pero, a la vez, necesitan un empleo perdurable que les permita responder a sus obligaciones. En el caso del trabajo a tiempo parcial, vemos que no se escoge por “elección”. ¿Se produce una analogía con el trabajo cedido? ¿Existen hechos externos a los trabajadores cedidos que les empujan a trabajar de esta manera? ¿Qué hechos empujan a ser

trabajadores cedidos? En el capítulo “las razones para trabajar de manera cedida”, daremos respuesta a estas preguntas.

## CAPÍTULO 6.

### **Las Razones para Trabajar de Manera Cedida**

#### **Introducción**

En 2017, 708.613 personas fueron trabajadoras cedidas. Sin embargo, estas cifras no reflejan si lo son por libre elección o porque no han tenido otra opción para emplearse, por lo que buscamos observar las razones de los trabajadores cedidos para trabajar de esta manera a través del grado de autonomía existente en su decisión.

Así, nos preguntamos, ¿cuáles son las razones de los trabajadores cedidos para trabajar de esta manera?, más concretamente, ¿lo son por elección? O ¿existen otros hechos externos que les empujan a aceptar este tipo de empleo? Se trata, pues, de examinar lo que hay de elección o de presión exterior en este devenir como trabajador cedido. En relación a las razones, las hemos clasificado en diferentes tipologías en función del grado de autonomía manifestado por los trabajadores cedidos de modo que, en un extremo, se encuentran las que traducen que es mínima o inexistente (presión o imposición) y en el otro, las que reflejan libre elección.

En este contexto, consideramos como hipótesis general a comprobar que “los trabajadores, según sus percepciones, devienen cedidos por presiones diversas (relacionadas, en buena medida, con el funcionamiento y características del sistema de empleo); la elección “libre” de esta forma de emplearse, constituye una explicación minoritaria”.

La estructura del capítulo es la siguiente: en primer lugar, se selecciona y se examina las razones relacionadas con la imposición y presión del sistema de empleo en el devenir como trabajador cedido; en segundo lugar, se aborda las razones relacionadas con determinadas circunstancias o contingencias; en tercer lugar, se elige y se analiza las razones relacionadas con la instrumentalidad del trabajo cedido; en cuarto lugar, se analiza las razones relacionadas con la libre elección; y, por último, un breve resumen.

## ***1. RAZONES RELACIONADAS CON LA IMPOSICIÓN Y PRESIÓN DEL SISTEMA DE EMPLEO EN EL DEVENIR COMO TRABAJADOR CEDIDO***

La mayoría de los trabajadores cedidos lo son por motivos relacionados con la imposición del trabajo cedido o con condicionamientos emanados del sistema de empleo, como se deriva de sus discursos. El hecho de ser trabajador cedido deviene porque la EU obliga a estar contratado a través de la ETT o porque ya se han agotado todas las alternativas y no les ha quedado otra opción. Se trata de presiones claras derivadas del sistema de empleo, donde la autonomía individual del trabajador cedido no existe o es mínima.

## **1.1. La imposición de ser contratado por ETT**

Más de la tercera parte de trabajadores cedidos entrevistados (15 de 44) acceden al mismo porque es condición *sine qua non* para trabajar en la empresa usuaria. De esta manera, deben ser contratados por ETT si su deseo es trabajar, aun habiendo acudido directamente a la EU o haberse inscrito en una oferta de empleo donde no constaba que la contratación debía realizarse de esa manera.

En el caso de estudiantes y jóvenes trabajadores, observamos que, a pesar de que en algunos casos el primer contacto es con la EU, se les “obliga” a ser contratados a través de ETT:

*“Estuve en RR.HH. (de la EU) Y hablé con el personal... pero a mí me llaman directamente de la ETT. Sí que tiempo después hice una entrevista para RRHH del banco, y a partir de eso entro en 2011 para cubrir una baja del banco. Pero antes no me contratan del banco, siempre a través de la ETT”. Alicia, 27 años.*

A Héctor (22) le viene muy bien trabajar para tener unos ingresos extra mientras estudia, y mediante un contacto le salió un trabajo para fregar. El requisito para acceder al puesto era apuntarse a la ETT:

*“La ETT buscaba una persona de personal de friegue. Eh, (una) vecina mía dijo: ‘Mira, Héctor, sé que en casa lo estáis pasando mal, tal...Yo te pongo... me han dicho de buscar un chaval, ¿tú cómo te ves para fregar?’. Le digo: ‘mira, no sé...no quiero saber ni cuánto voy a cobrar, ni cuántos (...) Tú apúntame que yo rindo’. Héctor, 22 años.*

Pedro (26 años, trabajador joven con cualificación) acaba de volver a casa tras tener una ruptura de pareja. Lo que quiere es poder volver a independizarse por lo que, a

pesar de que lo que le gustaría sería acceder de manera directa a la EU, cuando ésta le dijo que tenía que apuntarse a la ETT para ser contratado, así lo hizo:

*“(...) Yo sabía ya que...que ahí se entraba... mediante familiares y tal. Entonces... mi primera idea era esa (...) Y... con el tiempo...bueno, encontré el trabajo... de ETT 1, mediante un amigo... Se ve que hacía falta... gente. Hubo una superproducción... En verdad, este trabajo me gustaba, me gustaba bastante”. Pedro, 26 años.*

Observamos, de esta manera, unas percepciones positivas acerca de “ser” trabajador cedido, a pesar de haber devenido impuesto. En el caso de los estudiantes, debido a que es compatible con su actividad central; en el de los jóvenes, debido a determinadas necesidades.

Por otra parte, vemos que los trabajadores mayores de 30 años con estudios medios o superiores, son “captados” a través de ofertas de empleo en portales de internet donde no se indica que se va a trabajar a través de ETT. Esto nos indica el rechazo que genera este tipo de empleos por parte de estos trabajadores. Esta situación de rechazo suponemos viene dada porque consideran que pueden aspirar a empleos mejores, a los que no pueden optar en ese momento por la dificultad de encontrarlos. Esto lo podemos observar a través de los testimonios de Felipe (34 años) y Anaïs (32 años):

*“Con el portal que más me muevo es Infojobs, y luego resulta que te llaman de ETT, como fue (mi) caso (...). Ir a entregar el CV en mano, prácticamente es tontería... muchos te dicen toma esta dirección de correo. Por lo que tienes que ir a ETT o portales de internet a morir ahora”. Felipe, 34 años.*

*“Me contactaron por Linked In. No sabía cómo funcionaba la ETT”. Anaïs, 32 años.*

A pesar de esta probable percepción negativa, fruto de la evaluación del mercado de trabajo en base a su situación laboral (personas con cierta trayectoria laboral) y su

nivel de estudios (empleados cualificados), los trabajadores adultos cualificados acceden a trabajar de manera cedida.

Por otro lado, los trabajadores adultos sin cualificación acceden más de manera impuesta al trabajo cedido que los cualificados. La mayor parte de los adultos no cualificados entrevistados son cedidos por imposición. Son más que entre los adultos cualificados entrevistados. En sus discursos indican que, habiendo sido contratado antes de manera directa en las empresas, ahora les obligan a pasar por la ETT. En esta conversación mantenida con José Luis (47) y José Pedro (57) se ve reflejada esta situación:

*- J.L.: "Si, ("Empresa Agrícola")... trabajamos durante 15-16 campañas hasta que presentó un ERE".*

*- J.P.: "Ahí estábamos a gusto trabajando. Antes nos contrataba esa empresa y ahora la ETT. Hacen lo que quieren".*

Y, por otro lado, añaden que aquellas empresas, cada vez más numerosas (según su parecer) que trabajan con ETT no hacen excepciones a la hora de realizar las contrataciones:

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

De esta manera, los trabajadores adultos no cualificados señalan que solo las ETT aceptan sus CV.

## **1.2. El trabajo cedido como última opción tras una larga búsqueda de empleo**

Una parte importante de los trabajadores cedidos entrevistados recurren al trabajo cedido como última opción. Les unen largas búsqueda de empleo (a través de otros medios) que han sido infructuosas. Ante la necesidad de tener un empleo, han terminado recurriendo a las ETT.

En el caso de los jóvenes, recurren a la ETT tras una frustrada y larga búsqueda de empleo:

*“Acudí a una ETT porque solo ellas ofrecen actualmente trabajo dada la coyuntura actual. Las empresas no contratan a gente directamente”. Tamara, 29.*

Tamara señala que, en este entorno de crisis, de elevado desempleo estructural, las empresas solo contratan a través de ETT, en lugar de realizar contrataciones directas. Así, a la hora de buscar empleo ha de recurrir a ellas.

En su testimonio, Miriamdejaclara, además, su preferencia por la contratación directa por parte de la empresa:

*“Visto lo visto, hoy en día es imposible entrar a una empresa si no es a través de la ETT. Yo creo que lo mejor que hay es ir a una empresa, dejar el currículum y que te llamen”.  
Miriam, 26.*

En sus discursos, los adultos inciden con ahínco que recurren a la ETT porque ya han agotado todas las vías posibles de búsqueda de empleo y sienten que para estar empleados no les queda otra alternativa. José Ángel (30) señala que es su primera experiencia laboral a través de ETT, tras haber tenido una dilatada experiencia profesional y haber sufrido un largo período de desempleo. Además, apunta que

espera no tener que volver a recurrir a esta forma de empleo lo que deja patente la imposición en su devenir laboral:

*“He trabajado como lavacoches, impresor de bolsas de plástico, electricista, socorrista, profesor/monitor (4 años), recepcionista de hotel (7 años), y a partir de ahí... paro, peón en lo que saliese, y ahora en una ETT. Es la primera vez (y espero que la última) que trabajo para una ETT. Siempre que he podido, me he puesto en contacto con la empresa para la que prestaré mis servicios, y hasta ahora siempre habían sido éstas quienes me habían contratado”. José Ángel, 30.*

Antonio (30) por su parte, señala que, tras recurrir a multitud de empresas, tuvo la sensación de que no había oportunidad de encontrar empleo si no era a través del recurso del trabajo cedido, habiendo presentado currículums previamente sin ningún tipo de respuesta:

*“Tuve que recurrir a una ETT. Después de “echar” (CVs) por franquicias, por empresas y tal... opté por la ETT... Como soy de Buñol, entonces, echaba por las grandes empresas que hay por ahí, Martínez Lorient... y después todas las que han cerrado ahora. Pero como no había forma ni nada, pues ya fue cuando tiré por aquí, por la zona, y ya tuve que recurrir a ETT. Porque también había tirado por restaurantes y tal, pero...”. Antonio, 30.*

En el caso de los adultos, algunos también apuntan a la ineficiencia de los servicios públicos de empleo como uno de los motivos por los cuales las empresas prefieren contratar su personal a través de ETT:

*“Esto...esto es lo que se va a quedar con todo (...) Cada vez que hay una baja o algo de eso, que no llamen (las empresas) al SERVEF para traer empleados y que directamente llamen a empresas de trabajo temporal para cubrir necesidades...”. Paco, 37 años.*

## **2. RAZONES RELACIONADAS CON DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS O “A LA ESPERA” DE UN CAMBIO DE SITUACIÓN PERSONAL/PROFESIONAL**

Se refieren a las situaciones en las que los trabajadores cedidos optan por este tipo de trabajo bajo ciertas circunstancias: espera de un determinado acontecimiento; cambio de profesión o territorio; reanudación de la actividad laboral. Glaymann lo denomina “elecciones contingentes”. Efectivamente, han tomado la decisión de optar por el trabajo cedido, aunque no tuvieran otra alternativa o no la percibieran. En principio, existe un cierto grado de autonomía.

Son elecciones que se toman “a la espera de...” o como una solución provisional bajo determinadas “presiones” (Glaymann, 2005: 168) para evitar el desempleo.

Patricia (27) indica que el trabajo cedido le sirve para estar empleada mientras sigue buscando empleo por su cuenta esperando que le llegue su “oportunidad”; es decir, un empleo estable y acorde con su cualificación que le permita hacer frente a su reciente situación: acaba de independizarse junto a su pareja:

*“... Cuando iba a la ETT solo buscaba (trabajo) de administrativo. No obstante, yo (por mi cuenta) también buscaba trabajo en las tiendas, en los centros comerciales. Lo cierto es que prefería estar en una tienda seis meses que en la ETT días sueltos... Por eso, de manera simultánea buscaba trabajo por las dos vías, hasta que me salió esto (un trabajo en ETT). A iniciativa propia, fui buscando empresas por Alaquàs, Torrente, pero jamás me llamaron y te puedo asegurar que envié más de cien currículums”.*  
*Patricia, 27 años.*

Por su parte, observamos que las personas con estudios medios o superiores inciden en sus discursos en su situación para aceptar empleos por debajo de su “cualificación” o competencias mientras esperan un empleo mejor que, incluso, puede llegar a ser proporcionado por la misma ETT:

*“(...) Digo a ver si entrando como trabajador puedo tener opción de colocarme como ingeniero allí. Pero al final nada, sigues trabajando porque tienes que ir pagando hipotecas, etc.”. César, 37 años.*

En ambos casos, podemos señalar que se encuentran “a la espera” porque consideran que, con su cualificación, pueden aspirar a un empleo mejor, no percibiéndola como una forma duradera de empleo.

### **3. RAZONES RELACIONADAS CON LA INSTRUMENTALIDAD**

En tercer lugar, abordamos las razones relacionadas con la instrumentalidad del trabajo cedido o “elecciones utilitarias”, según Glaymann (2005). En estos casos, los trabajadores cedidos han adoptado esta solución como forma de “aprovecharse” de la situación en la que se encuentran.

Ahora bien, hay que precisar que aunque los trabajadores cedidos presenten su paso por las ETT como una elección estratégica, lo cierto es que no desean trabajar de manera cedida de por vida y su deseo es alcanzar un empleo estable y relacionado con su formación o bien conocer empresas que mejoren su empleabilidad, dando al trabajo cedido un carácter transitorio.

Solo cinco trabajadores de los entrevistados acceden al trabajo cedido alegando estas razones: les une su edad, son menores de 30 años. Al hilo de lo que indicaba Linhart

(2009), observamos en sus discursos cómo estos trabajadores cedidos tienen interiorizada la “ética de la recompensa” y que su futuro laboral depende de su responsabilidad y de su capacidad para superar “obstáculos”: la precariedad asociada al trabajo cedido es un obstáculo impuesto por el que han de pasar para poder ser más empleables o acceder a un empleo estable.

### **3.1. La búsqueda del empleo estable**

En relación con la búsqueda de empleo estable, un trabajador joven cualificado accede al trabajo cedido porque considera que la ETT proporciona una vía de inserción laboral hacia la estabilidad, aunque haya que pasar por el “tránsito” de ser cedido. En su discurso observamos cómo está interiorizada la idea indicada por Glaymann de que la situación de cada uno depende de su propia responsabilidad: para ser empleado de manera estable no me debo poner a malas con “ellos”. Asimismo, una percepción favorable sobre el acceso al trabajo cedido a través de una proyección positiva en el futuro (posibilidad de una contratación directa dado que su aspiración es el empleo estable):

*“Sé que por ETT tengo posibilidad de que alguna empresa me contrate. Mi idea es llamar a la ETT para que me busque algo, no me quiero poner a malas con ellos porque a lo mejor tengo posibilidades de que me contraten (en la empresa usuaria). Mi prioridad es el trabajo estable”. Josema, 30.*

Intuimos que la falta de experiencia laboral provoca que los trabajadores jóvenes recurran al trabajo cedido como forma de ser empleables o acceder a un empleo estable, dado que no pueden hacerlo directamente (aunque perciban que lo “elijan”). Si no se pone “a malas con ellos”, obtendrá su recompensa.

### **3.2. Darse a conocer**

Jóvenes entrevistadas que han acabado recientemente sus estudios de grado y se encuentran realizando estudios de postgrado, acceden al trabajo cedido por esta tipología de razones: con esta experiencia quieren “darse a conocer”. Hay que señalar que estas dos mujeres no responden al perfil típico de estudiante ni al de trabajador joven cualificado: ambas son mayores de 25 años; han finalizado sus estudios universitarios y están complementándolos con formación de post-grado. De esta manera Clara (30) percibe a la ETT como un instrumento válido para darse a conocer a empresas y “meter cabeza”, es decir, comenzar una trayectoria profesional, dando a entender que si gusta en una empresa, ésta puede contratarle posteriormente:

*“La ETT era una manera de encontrar trabajo. Yo siempre he pensado que una ETT, como su propio nombre indica, es para trabajo temporal, pero que también es una manera de meter cabeza en una empresa y que a lo mejor les puedes gustar o no”. Clara, 30 años.*

Priscila (27), por su parte, comenta que conocía el funcionamiento de las ETT y del volumen de ofertas y por ello, recurre a las ETT, influida en su percepción por su escasa experiencia profesional que considera no le permite acceder a otros empleos:

*“Vi las ofertas que tenían y entonces cuando yo terminé (de estudiar el grado) ... vi una posibilidad (mientras compaginaba estudios y Máster)”. Priscila, 27 años.*

A la luz de los discursos de los trabajadores que devienen cedidos por esta razón intuimos que se encuentran afectados por su falta o escasa experiencia laboral, por lo que su situación laboral influye en el acceso y percepción de su devenir laboral.

#### **4. RAZONES RELACIONADAS CON LA LIBRE ELECCIÓN**

Por último, analizamos los motivos relacionados con la libre elección. En este caso, el trabajo cedido es la primera opción para determinados colectivos entrevistados a la hora de buscar un empleo porque posee ventajas específicas sobre otros tipos de empleo. De esta manera, observamos que el trabajo cedido satisface las necesidades de ciertos trabajadores. Se trata de satisfacer necesidades coyunturales de trabajadores en situaciones muy concretas ya que “no implica una voluntad de permanecer prolongadamente en régimen de temporalidad (de hecho, raramente se da)” (Glaymann, 2005: 158): las de los estudiantes (sin responsabilidades económicas ni familiares, sin experiencia laboral y cuya actividad central son los estudios). Las “ventajas” del trabajo cedido se acoplan a las necesidades de los estudiantes. Además, en su percepción se observa lo que Barranco denomina “efecto adecuación estatutos laborales”.

De esta manera, solo los estudiantes “eligen” este tipo de empleo, aunque hay que señalar que una parte del colectivo entrevistado también verbaliza que lo hace forzado. De esta manera, la mitad de los estudiantes entrevistados señalan que el trabajo cedido es la “mejor” elección entre las existentes en el sistema de empleo porque le encuentran diversas ventajas específicas: facilitación por la ETT del proceso de búsqueda de empleo, compatibilización con su actividad central.

#### **4.1.La ETT les facilita el proceso de búsqueda de empleo al no saber o no tener experiencia en este sentido**

Esta ventaja es la más invocada por los estudiantes que optan por el trabajo cedido. Las mujeres son las que señalan esta razón como importante. María Amparo (27) señala que la primera vez que buscó empleo lo hizo a través de una ETT, dado que es más “fácil” la labor de búsqueda de empleo, dando a entender que la ETT es la que realiza esa búsqueda por ella:

*“Quizás (acudí a una ETT) porque no sabía cómo buscar trabajo por aquel entonces y si vas a una ETT y les explicas un poco las necesidades que tienes es más fácil que buscarlo por Internet, tal (...) Iba y les decía, ‘para algo temporal, para verano’. Es más fácil”. María Amparo, 27 años.*

Además, el tipo de empleo se amolda a sus necesidades y expectativas: una experiencia laboral breve que dure únicamente durante sus vacaciones estivales.

Por su parte, Verónica (18) también señala que la ETT fue su primera opción en su primera búsqueda de empleo, por lo que, como María Amparo, presupone que la ETT se encarga de gestionar esa búsqueda. Ella señala como decisivo para “elegir” esta forma de empleo, la falta de experiencia en la búsqueda de empleo:

*“Fue mi primera opción en aquella época, no sabía buscar trabajo”. Verónica, 18 años.*

Por tanto, la falta de experiencia en búsqueda de empleo en el caso de los estudiantes hace que muchos recurran al trabajo cedido porque consideran que la ETT les facilita este trámite.

#### **4.2.El trabajo cedido les permite compatibilizar su actividad central (estudios) con el trabajo a la vez que ganar unos ingresos extra**

Belén (19) señala, en primer lugar, que “trabajar” no es su actividad principal. En segundo lugar, señala que las condiciones del trabajo cedido no “perjudican” a los trabajadores estudiantes, dando a entender que al no tener que conciliar con otros trabajos, reproductivo o de cuidados, se pueden amoldar mejor a los horarios del trabajo cedido. En tercer lugar, que les proporciona ciertos ingresos. Y, además que la actividad laboral no conlleva un perjuicio a su actividad principal, que es el estudio. De nuevo, observamos el “efecto adecuación estatutos laborales” en esta percepción:

*“Esto (su empleo actual a través de ETT) es como secundario. Está muy bien para la gente que estudia. A mí que me quiten un viernes por la tarde o por la noche...realmente me da igual. Te quitan esas horas (pero) te sacas un dinero que para los estudiantes que van justos de dinero y (todo) te ayuda; no te sacrifica ni te quita tiempo de estudiar ni nada, y te ayuda bastante pues si te ganas 50 euros pues ya tienes para pasar el fin de semana o comprarte lo que sea”. Belén, 19 años.*

En el caso de Sandra (27), incluso llega a rechazar los empleos directos que surgen a raíz del trabajo cedido ante la imposibilidad de compaginarlos con sus estudios, aun mejorando sus condiciones de trabajo, lo que demuestra las ventajas específicas de este empleo sobre otros:

*“Me ofrecieron trabajar como empleada directa, pero dije que no porque aún estaba estudiando la carrera, y tenía que ser por las mañanas y como mi carrera solo tenía clases por las mañanas, pues suponía dejarme la carrera. Yo estudié ADE y Derecho y como mi titulación solamente es por las mañanas, no me interesaba”. Sandra, 27 años.*

Algunos trabajadores cedidos destacan que les proporciona un dinero extra que les permite mayor independencia respecto a su familia. En los testimonios de Emilio y Borja, podemos recoger esta ventaja del trabajo cedido en su época como estudiantes. Además, Borja (33) señalatambién la falta de experiencia profesional y finalización de sus estudios como argumentos para optar por el trabajo cedido. Unas carencias, por otro lado, que le impiden optar a un empleo relacionado con su formación académica:

*“... la expectativa que tenía durante mis estudios no era...para trabajar en un despacho de abogados, ni mucho menos. Sabía para lo que era perfectamente porque ... lo que al final queríamos (era tener dinero) para viajar y poco más porque gracias a Dios los estudios me los pagaban mis padres y no lo necesitaba para eso”. Borja, 33 años.*

Por último, cabe realizar dos matizaciones en relación a los motivos relacionados con la libre elección: En primer lugar, tal como señala Glaymann, el hecho de que accedan de manera libre por las ventajas que encuentran a esta forma de empleo “no implica una voluntad de permanecer prolongadamente en régimen de temporalidad”. La mayoría de ellos hace hincapié en que es algopuramente temporal: el trabajo cedido es la mejor opción, en relación con otras opciones, para cubrir sus necesidades (puntuales) y de acuerdo a su actividad central, pero no es una opción para toda la vida, sino transitoria. Los estudiantes le dan ese uso específico al trabajo cedido e inciden en que el trabajo cedido satisface sus expectativas:

*“Sabía a lo que iba. Era un contrato por un tiempo determinado, por un sueldo determinado... era lo que quería”. Álvaro, 27.*

En segundolugar, indicar que únicamente 6 de los 42 trabajadores cedidos entrevistados para esta Tesis Doctoral lo son por libre elección, por lo que efectivamente constituye una explicación minoritaria.



## RESUMEN

Según sus narraciones, los trabajadores cedidos han accedido mayoritariamente a esta forma de empleo por razones relacionadas con la imposición de la EU y la presión del sistema de empleo. Los trabajadores cedidos que lo han elegido son pocos. Los principales hechos invocados que les han “empujado” a aceptar esta forma de empleo son: la imposición de ser contratado a través de ETT por parte de las EU (un tercio de personas que trabajan como cedidas lo son por esta razón); las búsquedas largas e infructuosas de empleo en el entorno actual, que les lleva a recurrir a la ETT como “último recurso”, empujados por la presión social de trabajar.

El análisis de las entrevistas realizadas revela que los trabajadores cedidos devienen así por presiones, mayoritariamente relacionadas con el funcionamiento y características del sistema de empleo. El paro estructural ha desempeñado un papel importante en el acceso al trabajo cedido; y, más aún, la imposición de las EUs por contratar a través de ETTs. También influye la consideración de alcanzar la estabilidad a través del trabajo cedido, siendo una razón de carácter instrumental. Sin embargo, ésta última tiene un menor peso.

Por otro lado, la elección libre de esta forma de emplearse, constituye una explicación minoritaria, dado que solo siete trabajadores cedidos entrevistados lo son porque sea su primera opción (en su mayor parte, estudiantes trabajadores) al encontrar ventajas específicas a esta forma de empleo respecto a otras: la mediación por parte de la ETT, empleos puntuales e ingresos extras.

Los trabajadores con responsabilidades familiares (tal como señalaba Glayman, 2005: 167-170), así como quienes tienen responsabilidades económicas, apelan a la imposición de la EU y a la presión social (la obligatoriedad de trabajar). Algunas de las personas entrevistadas con escasa experiencia laboral acceden al trabajo cedido por motivos instrumentales, sin embargo, no tanto utilitarios como señalaba Glaymann; por último, son los estudiantes quienes “eligen” el trabajo cedido porque permite compaginarlo con su actividad central, pero no lo “elige” libremente quien tenga otra actividad.

El trabajo cedido, independientemente de las razones que hayan llevado a emplearse de esta manera, es considerado para las personas entrevistadas como una situación transitoria. No hemos encontrado ningún testimonio que indicara que su razón para trabajar de manera cedida era el gusto de trabajar así en el medio o largo plazo, entendiendo de esta manera, que el trabajo cedido no cubre o bien las necesidades actuales o bien las necesidades actuales y/o futuras.

Por último, señalar que cuando los trabajadores cedidos invocan sus razones y éstas son de carácter instrumental señalan la ETT como una herramienta para trabajar en EU que pueden utilizar el trabajo cedido para conocerlos y tenerlos en cuenta en futuras contrataciones, tratándolo como una especie de período de prueba para posteriores reclutamientos.

## CAPÍTULO 7.

### **Los Objetivos de los Trabajadores Cedidos**

#### **Introducción**

En el anterior capítulo, examinamos por qué se deviene trabajador de este tipo según las opiniones vertidas por los propios afectados en las entrevistas. El examen ha puesto de manifiesto que dichas razones están más relacionadas con la forma de funcionar el sistema de empleo y las empresas (realidades externas al trabajador cedido) que con la libre elección. No obstante, suponemos que los trabajadores cedidos a pesar de haber devenido cedidos, tratan de “aprovechar” esta experiencia laboral. A través de este capítulo queremos conocer los objetivos que tratan de alcanzar los trabajadores cedidos a través de esta experiencia laboral.

A este respecto, nos planteamos diversas cuestiones. En primer lugar, quienes trabajan de manera cedida, ¿se marcan objetivos en esta experiencia laboral? En segundo lugar, si la respuesta es afirmativa, ¿qué tipo de objetivos tratan de alcanzar? Y, en tercer lugar, si los trabajadores cedidos entrevistados, ¿se plantean los mismos objetivos o varían de unos a otros?

En este contexto, consideramos como hipótesis general a comprobar que, “los trabajadores cedidos pueden tener una percepción positiva o negativa acerca del trabajo cedido, pero independientemente de ésta, se marcan una serie de objetivos a alcanzar en relación a la satisfacción de necesidades inmediatas, a ser empleados de manera estable o, al menos, perdurable, o con la posibilidad de compaginar empleo con otra actividad que consideran prioritaria” o en otras palabras, los trabajadores cedidos se pueden plantear responder a determinadas presiones sociales, satisfacer objetivos estratégicos, relacionados con motivos laborales u objetivos relacionados con la gestión del tiempo.

La estructura del capítulo es la siguiente: 1) un primer apartado que analiza los objetivos incitados por las presiones sociales; 2) un segundo, que aborda la búsqueda de objetivos estratégicos a través del trabajo cedido; 3) tercero, un apartado que analiza los objetivos están relacionados con la organización de su tiempo; 4) por último, un cuarto apartado con resumen del capítulo.

## **1. OBJETIVOS INCITADOS POR LA NORMA SOCIAL**

Tener un empleo y una renta constituye una obligación ineludible en nuestro orden social. En este sentido, trabajar de manera cedida para acceder a estos no se puede considerar una elección estratégica relacionada con objetivos individuales a medio o largo plazo. Más bien, constituye un modo de comportarse conforme a una norma social institucionalizada. En los momentos de crisis, las presiones ahondan la centralidad de las ETT en la búsqueda de empleo, así como en la gestión empresarial de mano de obra, y concretamente en el reclutamiento y en la contratación:

*“No me gusta el trabajo de ETT, pero trabajo así porque la hipoteca hay que pagarla”.*

*Paco, 37 años*

Paco señala que no le gusta trabajar de manera cedida. No obstante, la obligatoriedad de pagar una hipoteca le llevan a aceptar este tipo de empleo. En su discurso, observamos que ha interiorizado la “norma social” sobre la que se estructura la

sociedad. Paco es consciente de las consecuencias de esta norma, aunque no la exprese.

Se trataría de cumplir un objetivo simple, trabajar para vivir de acuerdo a la norma social:

*“Nunca he pedido a la ETT contratos de mayor duración, porque veo que funcionan así, pero tengo una hipoteca que pagar. Sin embargo, yo lo que quiero es estabilidad, pero para conseguirlo, me estoy planteando volver a estudiar, sacarme algo más que los estudios primarios”. Bea, 30 años.*

Observamos como en el discurso de Bea, ella señala su objetivo en el trabajo cedido es el pago de su hipoteca y, además señala, que considera que este tipo de empleo no permite la consecución de otros objetivos como la estabilidad, que es en realidad lo que ella querría alcanzar.

Así, lo que se pone de manifiesto es que una parte de los trabajadores cedidos entrevistados tienen como objetivo primero y básico disponer de un empleo para ganarse la vida, “trabajar” asumiendo la norma social, aunque acudir a las ETT sea su última opción o hayan accedido por imposición. En este sentido, se proponen objetivos que están inducidos porque pesa más la presión social de alcanzar el estatus “normal” de empleado. De esta manera, estos trabajadores adultos, tras el paso obligatorio por el trabajo cedido, se marcan objetivos que devienen de las coerciones externas.

Además, observamos una falta de horizonte temporal en sus discursos. El trabajo cedido en este caso vendría a satisfacer unas demandas inmediatas, sin realizar un razonamiento temporal acerca de la presente experiencia laboral.

## **2. LA BÚSQUEDA DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS A TRAVÉS DEL TRABAJO CEDIDO**

Tener que trabajar de manera cedida no comporta renunciar a utilizar esta experiencia laboral para mejorar profesionalmente y laboralmente en un futuro. A este respecto, se puede racionalizar determinados objetivos y adoptar decisiones. En estos casos, se percibe las ETTs como entidades que permiten conseguir ciertos objetivos básicamente de carácter laboral y profesional, como darse a conocer en las empresas usuarias, ganar empleabilidad mediante una ampliación de la experiencia y de la capacitación laboral y mejorar la posición para conseguir un empleo estable.

### **2.1. Acceder empleo estable**

La estabilidad de ingresos es fundamental para hacer frente a la periodicidad de los gastos relacionados con la familia y con la casa, lo que incita que los trabajadores con estas obligaciones se marquen objetivos estratégicos tratando de alcanzar la estabilidad a través de las ETTs:

*“Yo ETT lo asocio con mi búsqueda de trabajo...necesidad, trabajo precario y tal, pero bueno, que...también gracias a las ETT entras en un sitio, te puedes quedar indefinido y puedes tener una oportunidad estable, cosa que ahora mismo...”. Juan, 38 años.*

Se puede observar con este fragmento de la entrevista de Juan, la debilidad en la elección de su paso por el trabajo cedido. No obstante, ante la falta de otras oportunidades que ofrece el actual funcionamiento del sistema de empleo, el trabajador responde al trabajo cedido, sometiéndose al “juego” (Glazmann, 2007: 41) más que cuestionando el mismo, aprovechando su situación “si no la han podido evitar” (Glazmann, 2005: 174-200; 2007: 35-42). De esta manera, los trabajadores cedidos persiguen objetivos movilizando medios, basándose en “un análisis de su situación y su trayectoria”. Este trabajador trata que su paso por el trabajo cedido no sea una experiencia negativa, a pesar de que lo considere precario. Como hemos observado en el anterior capítulo sobre las razones del trabajo cedido, la mayoría de

los trabajadores cedidos lo son forzados por hechos que emanan de la realidad externa y, como Juan, a pesar de este devenir obligado, se marcan objetivos que les permiten vislumbrar un futuro mejor gracias a esta experiencia laboral.

Los trabajadores tratan de alcanzar este objetivo, aunque sea “sometiéndose” a un período de prueba. Los trabajadores cedidos perciben esta experiencia como una fase de pre-contratación, donde la EU los testea de cara a futuras incorporaciones, garantizándose “empleados válidos”:

*“Yo por mi experiencia siempre lo pregunto, ¿buscáis a alguien porque hay una subida de faena o porque queréis a alguien que se quede? Y ellos suelen decir “para que se quede, si tú nos gustas y a ti te gusta...”. Felipe, 34 años.*

En el caso de los trabajadores más jóvenes, la búsqueda de independencia económica y emancipación o sus primeras responsabilidades económico-familiares les hace necesitar o querer acceder a empleos estables para poder hacer frente a estas nuevas responsabilidades y, dado que no pueden “aspirar” a ellos, por su escasa experiencia laboral, tratan de acceder a través de otras vías, como el trabajo cedido:

*“Responsabilidad cero, yo no quería nada más (durante su época de estudiante trabajador). Pero un día... necesitábamos un cambio porque eso no era marcha, porque era trabajo que no te llevaba a ningún lado (de mozo de carga y descarga para días puntuales). Me apetecía un poco trabajar en una cosa diferente, más seria (...) Entonces fui a hablar con la chica de la ETT. Le dije: “Quiero algo más serio”. Entonces ella miró empresas un poco más serias, con posibilidad de futuro”. Emilio, 34 años.*

En el discurso de Emilio, un trabajador cedido joven que durante su época de estudiante compaginaba estudios con trabajos puntuales a través de ETT, se percibe que ésta puede ser una buena opción para conseguir un empleo estable tras su cambio en sus circunstancias personales.

A pesar de marcarse el objetivo de aprovechar la experiencia laboral en la EU para acceder a un empleo estable, consideran que alcanzarlo es difícil, aunque al menos existe una posibilidad:

*“Lo que yo quería era entrar y quedarme. Pero hoy en día eso está imposible. Tienes que estar ahí, que a la empresa le gustes y que suponga un “beneficio” (para la EU) para que te quedes”. Miriam, 26 años.*

A través de estos testimonios observamos cómo los trabajadores se encuentran en una especie de carrera de obstáculos (en este caso, el trabajo cedido) en la que existe una mayor exigencia individual (superación del período “de prueba”) cuando menor capacidad autónoma se tiene” (Bauman, 2005: 100).

## **2.2. Ganar empleabilidad**

Para Alicia, la mejora de la empleabilidad a través de la adquisición de nuevos conocimientos es más importante que el hecho de trabajar sin cobrar, esto es, de renunciar a derechos que, por otro lado, no lo vive así:

*-“¿Tú crees que el hecho de quedarte esas horas de más, sin cobrar, te favoreció de alguna manera o te sirvió para (ser contratada en el banco)?*

*- Cuando nos quedábamos por las tardes me enseñó muchas cosas (su responsable directo), sí que gané en conocimientos. Luego ya más adelante... y como tampoco vi que mi camino iba por ahí. ¿Fue útil? Pues sí, porque aprendí cosas, pero para algo más, yo creo que no”. Alicia, 27 años.*

La falta de experiencia laboral le lleva a querer aprovechar la relación la ETT (aunque implique falta de cumplimiento de las condiciones laborales) para aprender y tener más posibilidades de ser contratada en otros empleos por sus conocimientos prácticos. En este caso, Alicia efectúa un ejercicio de razonamiento (razonamiento que se produce en el planteamiento de objetivos estratégicos) y es que, para ella, el

aprendizaje profesional es más importante que el acceso a un empleo estable en ese momento vital.

### **2.3. Anunciarse en las empresas**

Los trabajadores cedidos también esperan que las ETT les envíe a EUs en las que prevén tener más facilidades de ser contratados posteriormente dándose a conocer, una vez hayan depositados sus CVs, y anunciando su “candidatura”. De esta manera, tratan de alcanzar un objetivo profesional.

De esta manera Clara (30) percibe a la ETT como un instrumento válido para darse a conocer a empresas y “meter cabeza”, es decir, comenzar una trayectoria profesional:

*“La ETT era una manera de encontrar trabajo. Yo siempre he pensado que una ETT, como su propio nombre indica, es para trabajo temporal, pero que también es una manera de meter cabeza en una empresa y que a lo mejor les puedes gustar o no”.  
Clara, 30 años.*

Priscila (27), por su parte, comenta que conocía el funcionamiento de las ETT y del volumen de ofertas y por ello, recurre a las ETT, influida en su percepción por su escasa experiencia profesional que considera no le permite acceder a otros empleos:

*“Vi las ofertas que tenían y entonces cuando yo terminé (de estudiar el grado) ahí vi una posibilidad”. Priscila, 27 años.*

Para finalizar este apartado, realizar una reflexión en torno al análisis de los objetivos relacionados con “anunciarse a las empresas” y “ganar empleabilidad”. A la luz de los discursos de los trabajadores que devienen cedidos por esta razón intuimos que se encuentran afectados por su falta o escasa experiencia laboral, por lo que su situación laboral influye en el acceso y percepción de su devenir laboral.

### **3. TRABAJADORES CEDIDOS CUYOS OBJETIVOS ESTÁN RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DE SU TIEMPO**

Hay trabajadores entrevistados que han aceptado trabajar de manera cedida en tanto que les permite organizar su tiempo y, por tanto, tener cierta capacidad de decisión entre tiempo de trabajo y tiempo libre. A este respecto, se han marcado un objetivo que traduce una decisión/elección vital.

El perfil prototípico de este tipo de trabajadores es el de los estudiantes. Se trata de personas que deciden ser trabajadores cedidos y disponer de una flexibilidad horaria que permita compaginar su actividad central, el estudio, con el empleo. Además, consideran que, ante su falta de experiencia, no pueden optar a otro tipo de empleos. Es, por tanto, una decisión vital.

Suele ser su primera elección, conocen el trabajo cedido y quieren disfrutar de sus “beneficios”, dinero rápido que permite cierta independencia respecto a la familia, empleo fácil de conseguir y, sobre todo, compaginar estudio y trabajo:

*-“Y cuando acudiste a la ETT, ¿fue tu primera opción en la búsqueda de empleo?*

*- Fue nuestra primera opción recurrir a las ETT, estuvimos un par de días, caminando por el centro por todas las que conocíamos, fueron 6 o 7. Pensaba que era una manera rápida de conseguir trabajo, un dinero en poco tiempo”. Álvaro, 27 años.*

Borja, en el momento de la entrevista, tenía 33 años. Ha tenido una larga experiencia profesional a través de ETT, donde comenzó a trabajar como mozo para días sueltos al iniciar su etapa universitaria con la finalidad de obtener cierta libertad económica respecto a sus padres. De hecho, accedió a su actual empleo en banca en el que lleva casi 10 años a través de la misma ETT en la que consiguió su primer trabajo. El acceso al trabajo cedido estuvo motivado por los ingresos extras que le permitían mayor independencia con respecto a su familia con la que vivía:

*“Desde que empecé los estudios de derecho empecé a trabajar... con ETT. Sabíamos que si decíamos que sí íbamos a tener dinero que era lo que al final queríamos, para viajar y poco más porque gracias a Dios los estudios me los pagaban mis padres y no lo necesitaba para eso”. Borja, 33 años.*

Por último, señalar que los estudiantes apuntan una ventaja más para su preferencia por el trabajo cedido: consideran que el trabajo cedido conlleva menos esfuerzos que otras tipologías de empleo:

*“Está muy bien por eso porque te pagan bastante bien, no es un trabajo que te sacrificas mucho y no te exige que estés ahí todos los días, ni nada, es cosas esporádicas y ya está”. Belén, 19 años.*



## RESUMEN

A la luz del análisis realizado, podemos señalar que tener que trabajar de manera cedida no comporta renunciar a utilizar esta experiencia laboral para mejorar profesionalmente y laboralmente en un futuro. A este respecto, los trabajadores cedidos racionalizan determinados objetivos y adoptan decisiones, dotando de un carácter estratégico a los mismos. Los trabajadores y las trabajadoras evidencian un cierto margen de poder adoptar iniciativas y de poder controlar su trayectoria.

Las verbalizaciones efectuadas son significativas puesto que a pesar de acceder, en algunos casos, de manera impuesta, se observa en el análisis como las personas construyen objetivos a través de un análisis de su situación personal en una perspectiva de largo plazo (Glazmann, 2005: 174-200; 2007: 35-42). Más aún, a pesar de tener una menor capacidad autónoma (Bauman, 2005:100), en este caso, accediendo al trabajo cedido, intentan adueñarse de su situación trazando estrategias para obtener “recompensas”, proyectándose así “positivamente en el futuro” (Linhart, 2009: 76; Le Goff, 2003: 123): la estabilidad/perdurabilidad y la empleabilidad.

A través de los discursos de los trabajadores cedidos, observamos que hay trabajadores cedidos cuyo objetivo básico es satisfacer sus necesidades. Sus expresiones traducen su socialización en la norma social: para acceder a los recursos se ha de trabajar. Probablemente, estos trabajadores aspiren a la estabilidad ocupacional.

Sin embargo, no realizan un razonamiento a medio/largo plazo ni prevén una movilización de sus recursos. A este respecto, carecen de sentido estratégico.

Asimismo, percibimos que hay trabajadores cedidos que no renuncian a otro tipo de objetivos. Estos trabajadores realizan un razonamiento a medio/largo plazo en el que se plantean dar “utilidad” a esta experiencia laboral para obtener un beneficio profesional, como adquirir empleabilidad, darse a conocer entre empresas y acceder al empleo estable, realizando una movilización de sus recursos.

Por último, hay otros trabajadores cedidos que aprovechan el trabajo cedido como una forma de compaginar empleo (ingresos extra, mayor independencia respecto a la familia) con su actividad principal, esto es, sus estudios, tratándose de objetivos relacionados con un mayor control y organización del tiempo vital.

## CAPÍTULO 8.

### **Los Comportamientos de los Trabajadores Cedidos en la Actividad Laboral**

#### **Introducción**

En el capítulo acerca de los objetivos de los trabajadores cedidos hemos señalado que el recurso del trabajo cedido significa para la mayoría de las personas entrevistadas alcanzar una serie de objetivos, independientemente de su modo de acceso. Como habíamos indicado, pueden estar relacionados con: 1) emplearse de manera inmediata para cumplir una norma social; 2) subir un peldaño en una trayectoria profesional en construcción; 3) llevar a cabo una vivencia laboral según sus deseos (Glaymann, 2005: 170; 2007: 35). De esta manera, los trabajadores cedidos persiguen objetivos movilizandolos, basándose en un análisis de su situación y su trayectoria (Glaymann, 2005: 174-200; 2007: 35-42). A través de este capítulo queremos conocer y comprender los comportamientos en la actividad laboral de los trabajadores cedidos en las empresas en las que trabajan, esto es, en las Empresas Usuarias (EUs).

Para tal fin nos cuestionamos, ¿qué tipo de comportamientos adoptan los trabajadores cedidos en la EU?, ¿a qué responden? Y ¿qué relación tienen los comportamientos de los trabajadores cedidos con sus características y circunstancias?

Tras la revisión bibliográfica, partimos de la siguiente hipótesis a contrastar: “los comportamientos de los trabajadores cedidos serán, de manera mayoritaria, de consentimiento instrumental, tratando de alcanzar los objetivos que se han marcado alcanzar a través de esta experiencia laboral”.

La estructura del capítulo es: 1) un primer apartado que analiza el consentimiento instrumental en base a los objetivos estratégicos planteados por los trabajadores cedidos; 2) un segundo sobre el consentimiento cognitivo; 3) tercero, un apartado acerca de sus comportamientos de resistencia; 4) por último, un pequeño resumen.

## **1. EL CONSENTIMIENTO INSTRUMENTAL**

Como hemos señalado en la introducción, nuestra hipótesis de partida en relación a las vivencias de los trabajadores cedidos es que sus comportamientos de consentimiento en la actividad laboral no responden a la legitimación del orden empresarial, ya que existiría disenso ideológico, pero éste no sería explícito. Este comportamiento de consentimiento responde a la consecución de distintos objetivos, ya sean estratégicos (intencionalidad laboral), derivados de la norma social o relacionados con la gestión del tiempo (estar a gusto en la empresa). El consentimiento instrumental es el comportamiento más habitual entre los trabajadores cedidos.

### **1.1. Comportamientos con “intencionalidad laboral” o vinculados a la consecución de objetivos estratégicos**

A través de los discursos de los trabajadores cedidos observamos que, a pesar del disenso cognitivo sobre el trabajo cedido en sí o sobre sus condiciones, éstos mantienen comportamientos de consentimiento en la actividad laboral. “Los trabajadores cedidos buscan el equilibrio de los efímero, entre superar una decepción,

sí tenían esperanzas, y soportar situaciones desagradables considerando que son provisionales a través de una proyección positiva en el futuro (Glaymann, 2005), Le Goff, 2003: 123).

De esta manera, los trabajadores cedidos se comportan, en primer lugar, buscando mejorar su situación contractual, esto es, se comportan con una clara “intencionalidad (de mejora) laboral” (Rosini, 2009:318). Esta “intencionalidad” la podemos vincular de manera clara a los objetivos de carácter estratégico que hemos analizado en el anterior apartado. A partir de un análisis de su situación y recursos tratan de proyectarse positivamente en el futuro visualizándose como futuros trabajadores estables en las EUs, ganando más “empleabilidad” o dándose a conocer a nuevas empresas.

### ***El consentimiento instrumental para acceder a un empleo estable***

El acceso al empleo estable es el principal objetivo que se marca una buena parte de los trabajadores cedidos entrevistados que se proponen objetivos estratégicos. De esta manera, los comportamientos de los trabajadores cedidos, a pesar del disenso ideológico que en muchas ocasiones se produce, se orientan a la consecución de este objetivo.

Emilio (34 años) disiente ideológicamente del orden empresarial, señalando que la EU donde ejerce su actividad laboral fuerza a los trabajadores cedidos a realizar horas extra sin ser remuneradas. Sin embargo, su situación como “cedido” no le permite “quejarse” o negarse a realizarlas, a diferencia del resto de compañeros que trabajan vinculados de manera directa en la EU, ya que deja entrever que ellos sí tienen la posibilidad de rechazarlas. Emilio considera, que si la meta de un trabajador es alcanzar el empleo estable en la EU, como es su caso, debe aceptar sus condiciones, a pesar de un disenso cognitivo. De esta manera, desliza que las EUs no emplean de manera directa a los trabajadores cedidos que rechazan o disienten de manera

práctica o visible de sus condiciones o, al menos, existe esa “creencia”, reforzando la idea que el trabajo cedido les sirve como período de prueba:

*“Si a uno no le pagan (las horas extras), dice: “pues no me quedo” y si le pagan dice: “me quedo”. Pero uno de ETT, no. Uno de ETT se tiene que quedar. No te obligan, pero tú mismo si estás de ETT y tus expectativas son quedarte a trabajar allí pues te tienes que quedar sin cobrar”. Emilio, 34 años.*

El caso de Pablo (35 años) es similar. El trabajador indica que, a pesar de no querer realizar turnos rotativos que la EU exige, los “acepta” porque “es lo que hay si quieres trabajar” en la empresa en cuestión. No obstante, es interesante la puntualización que realiza sobre dicho comportamiento, ya que señala que en el momento que tenga confianza con su jefe (suponemos cuando sea estable o considere ha conseguido una imagen positiva de cara a la EU) sí verbalizará su discrepancia práctica dado que las condiciones de trabajo no le permiten compatibilizar su vida profesional con la familiar. Aunque para poder mantener la vida profesional, se ve obligado en un principio a aceptarlas:

*“Pues te dicen que les digas que sí a todo. De hecho, entras aceptando cuarto turno aunque no quieras, turno rotativo aunque no quieras. Si quieres trabajar allí es lo que hay. La ETT te dice que es lo que toca. En mi caso personal, cuando ya llevaba bastante tiempo, cogí confianza con el jefe y se lo dije: “yo voy a aceptar condiciones hasta cierto punto porque yo tengo mis límites a nivel de planes, viajes y vida social fuera del trabajo”. Tengo confianza con ellos, lo entienden y tienen un poco de manga ancha”. Pablo, 35 años.*

Además, Felipe va más allá que Pablo, indicando la existencia de una relación de “reciprocidad” que, a veces, se genera entre el trabajador y la ETT (como facilitadora de empleos) que afecta en sus comportamientos amortiguando las percepciones de disenso ideológico. Otra cuestión es que esto en la práctica se produzca realmente, cuestión que escapa de nuestro objeto de estudio:

*“No, conflictos no (en la EU), no soy de ese estilo. Antes de tener uno, llamaría a la ETT, y les diría: “oye, hazlo como sea pero arregla esto o no vuelvo a trabajar allí”. Yo doy la cara por ellos, y ellos deben dar la cara por mí”. Felipe, 34 años.*

Por su parte, Juan (38 años) indica con su discurso, de una forma muy autocrítica, cuál es la meta más alta a la que él puede aspirar, a partir de un análisis de su situación y recursos: estar empleado el máximo tiempo posible o de manera estable en una de las EU donde pueda trabajar a través de una ETT. Considera que por su falta de estudios tiene menos oportunidades (o ninguna), en el mercado de trabajo externo, afectado por el efecto relativizador del mercado de trabajo. No obstante, deja claro el disenso ideológico con la entradilla de su alegato: “son empleos de estos de...”. Por ello, a pesar de ese disenso, mantiene un comportamiento que le permita alcanzar un empleo estable, de acuerdo a su estatus:

*“Y son empleos de estos de...porque también yo no tengo estudios como para aspirar a nada...Yo lo máximo que puedo esperar es eso, entrar en una fábrica y...y quedarme ahí un tiempo, ¿sabes? Mano de obra, que se llama”. Juan, 38 años.*

En esta línea, hay trabajadores apuntan que han llegado a aceptar condiciones que perjudican su salud únicamente con la intencionalidad de acceder a un empleo estable, aunque sea dañino. Recordando lo señalado en el capítulo de objetivos, Miriam (26 años) cree que para acceder a un empleo estable (que es su objetivo), tiene que gustar y suponer además un “beneficio”. Por eso, indica en su relato que “no podía decir no” aunque afecte a su salud:

*“Encima todos los días tenía que hacer horas y no podía decir que no... Me enseñaban a formular los tintes... hasta en la ropa se filtraba componentes químicos. Estaba mala de la garganta... malísima. (...) Te estás exponiendo más que los demás”. Miriam, 26 años.*

En los casos de Pablo y Felipe (trabajadores con cualificación) sus discursos traducen cierto margen para poder responder, no actualmente pero sí en un futuro, a las

cuestiones de las que disienten. Incluso, dejan entrever una posible relación de entendimiento con la EU por el valor que pudieran tener para ésta. Asimismo, es posible que les ejerza cierta influencia el efecto relativizador del mercado de trabajo dado que dejan entrever que quizá pudieran tener otras opciones fuera del trabajo cedido ya que son trabajadores que aportan valor a las empresas; lo que les permite ese “margen de maniobra”. Estas creencias, y esta proyección positiva en el futuro, les ayuda a aceptar situaciones de las que disienten. En los casos de Juan y Miriam son llamativos la desconsideración que les merece el tipo de trabajo que efectúan, pero consideran que tienen menos oportunidades en el mercado de trabajo externo por su falta de cualificación, lo que les lleva a aceptarlo para poder optar a una estabilidad.

### ***El consentimiento instrumental para ganar empleabilidad o ser empleado de manera repetida***

Otro de los objetivos estratégicos es el de conseguir ganar empleabilidad o ser empleado de manera repetida en el tiempo, por la misma o distinta EU. En este caso, de nuevo, los trabajadores cedidos que se han marcado estos objetivos consienten instrumentalmente a pesar de un disenso ideológico.

Antonio (30 años) “no se queja” a pesar de que él mismo señala “se vende” para procurarse un empleo repetido en el tiempo o que, al menos, dure el máximo tiempo posible, dando a entender que disiente de sus condiciones de empleo. A pesar de ese disenso, Antonio quiere trabajar de manera prolongada o, al menos ganar “empleabilidad”, señalando además que así puede responder a sus responsabilidades económicas, recientemente adquiridas:

*“Estuvimos, así, como 22 días contando fines de semana seguidos a doce horas. Yo, precisamente me había independizado, como me vine aquí a Valencia dije buah... Vivo con un compañero, pero sí. Como lo pagan todo, pagan todas las horas que haces, pues*

*dices, bueno, así me hago un pequeño colchón. Yo lo pensé de esa forma. Porque sabía que esa provisión no iba a durar mucho. Porque ya sabía la dinámica de antes y... Esto va por temporadas (...) Todos queríamos sacar pasta, y ya está... nos vendíamos".*  
*Antonio, 30 años.*

Por su lado, Patricia (27), acepta empleos con remuneración y categoría inferior, habiendo compañeros en la EU que realizan las mismas tareas con la categoría correspondiente. La trabajadora disiente de su categoría profesional aunque no muestre un disenso genérico respecto al trabajo cedido. Entendemos o deducimos que esa expresión de "no poder decir que no", implica la intención de Patricia de adquirir experiencia en su ámbito profesional, debido a su corta trayectoria profesional, a pesar de la falta de reconocimiento de su cualificación:

- *"Y ¿qué categorías habéis desempeñado vosotras en las empresas?"*

- En ETT siempre estuve de auxiliar administrativa. No administrativo. Siempre auxiliar de administrativo. Tanto en la ETT como en la empresa.

- *¿Qué funciones realizas?*

- De administrativo y lo que me manden. No de auxiliar administrativo. Que estás un poquito para todo...

- *(...) te bajan la categoría pero en realidad estás haciendo las funciones de una categoría superior.*

- Sí. Tanto en la ETT como en la empresa.

- *Antes de entrar en la empresa y ahora. Ahora que estás trabajando sigues manteniendo la categoría.*

- Sí. La misma.

- *Y ¿cuándo entraste a trabajar en plantilla no dijiste...?*

- No. Ellos ya me lo dijeron. Me dijeron que esas eran las condiciones y no podía decir que no". Patricia, 27 años.

### ***El consentimiento instrumental para anunciarse a las empresas***

Por último, en cuanto a la intencionalidad laboral, hay trabajadores cedidos que tratan de crearse una buena imagen a través de sus comportamientos ante diferentes EU que en un futuro puedan ser potenciales empleadoras. Por ello, consienten instrumentalmente, aunque se produzca disenso ideológico.

En el caso de Izán (22 años), apunta a su **falta de cualificación** para aceptar un empleo que señala “no le gusta”, Además, subyace en su discurso el efecto relativizador del mercado de trabajo al considerar que su nivel de estudios hace difícil que pueda acceder a otros empleos a lo que hay que sumar que no tiene una extensa trayectoria profesional por su edad. De hecho, introduce la idea de ser “sustituibles” o “intercambiables” (“si no los coges tú, pues los coge otro”) y, por eso, se esfuerza en el trabajo para generar una buena imagen en las EU. De esta manera, se refuerza la idea de que el trabajo en la ETT es un período en el que el trabajador cedido aprende el respecto a las normas de conducta empresarialmente establecidas para alcanzar la contratación Rosini, 2009: 318; Glaymann, 2005: 10):

*“El problema es que como estaba yo por ETT las horas extra te las pagaban como horas normales. ¿200 horas? Pues 200 horas normales. No es lo que me gustaba pero es lo que hay. Son trabajos así y si no los coges tú, pues los coge otro. Si te dicen de hacer horas extra te tienes que quedar porque si no te quedas es como que no te implicas en la empresa. Entonces hay que aguantar. En crisis, hay que aguantar. Y aún más una persona sin estudios. A ver yo tengo mi graduado escolar, y tengo primero de bachillerato, pero no me sirve para nada”. Izán, 25 años.*

Con este discurso, Izán apunta no solo a las aptitudes laborales si no también a las actitudes durante el ejercicio de la actividad laboral, porque como él mismo indica, éstas pueden ser decisivas a la hora de una futura contratación, produciéndose ese refuerzo de que “la responsabilidad de la situación laboral depende de cada uno”

(Glaymann, 2005) en un contexto donde “la gestión de mano de obra exige movilidad, flexibilidad, disponibilidad, lealtad y acierto” (Linhart, 2009: 75-77):

*“Sé que ahora mismo si me quedo en el paro ellas (las trabajadoras de estructura de la ETT) me van a buscar trabajo porque saben cómo trabajo. Digamos que saben que soy una carta ganadora”. Izán, 22 años.*

Observamos tanto en el caso de quien quiere ganar empleabilidad como quien quiere darse a conocer que los trabajadores cedidos están afectados por el efecto relativizador del mercado de trabajo por su situación laboral previa, es decir, por su escasa experiencia profesional, al considerar que esta variable les dificulta acceder a empleos mejores que los que ofrecen las ETT. Por ello, tratan de alcanzar sus objetivos estratégicos a través de esta experiencia laboral, a pesar de que el empleo no fuera el deseado/esperado o no se dé en las condiciones que desean/esperan. En el caso de Izán, refuerza esta valoración su escasa cualificación profesional.

### **1.2. Comportamientos que buscan “acomodarse en la empresa”**

En la literatura francesa, se distingue entre los comportamientos (de consentimiento instrumental) que tienen intencionalidad laboral y los que se vinculan a “acomodarse en la empresa”. De esta manera, relacionamos estos comportamientos con los objetivos clasificados bajo las tipologías de: 1) “gestión del tiempo”, es decir, vinculados a quienes compaginan una actividad principal (distinta al trabajo) con empleos esporádicos que les permiten ingresos extra; y, 2) “derivados de la norma social”, relacionados con quienes buscan respetar la norma social del empleo o, sencillamente, trabajar. Por ello, a pesar de que los trabajadores cedidos disientan del modo de organización del trabajo o lo perciban como precario, prefieren compaginar empleo y trabajo o, sencillamente trabajar y acomodarse el tiempo que dure la experiencia laboral.

### ***Vinculados a objetivos relacionados con la gestión del tiempo***

En el caso de Andrea (22 años), ella se marca un objetivo relacionado con la gestión del tiempo: el estudio es su actividad principal, pero a su vez, quiere compaginar esta actividad con el empleo remunerado. Por ello, a pesar de disentir de ciertas condiciones que reconoce precarias, consiente instrumentalmente o, como ella, señala, “se resigna” para poder alcanzar dicho objetivo de la manera más llevadera posible:

*“Pues nada, al día siguiente... (tenía) que estar en sus oficinas, que haría dos días de prueba sin remuneración económica (y sin alta en seguridad social). Pues mira yo (lo llevo) mal, pero como ya había trabajado así es algo que no me sorprende, aunque claro, es un poco resignación”. Andrea, 22 años.*

### ***Vinculados a objetivos incitados por la norma social***

En cuanto a la consecución de éstos objetivos, los trabajadores cedidos han interiorizado que para vivir, hay que trabajar y esta experiencia les vale única y exclusivamente para eso. Por ello, dado que entienden han de trabajar para vivir, tratan de afrontar esta experiencia de la mejor manera posible, a pesar de que disientan del modo de organización empresarial del trabajo. En el caso de Bea (30 años) observábamos en el anterior capítulo/apartado como trataba de cumplir con sus responsabilidades económicas a través del trabajo cedido. En su discurso, señala disenso respecto a diferentes cuestiones relacionadas sobretodo con la falta de previsión y organización. No obstante, consiente instrumentalmente o, como ella indica “se adapta” porque su objetivo final es trabajar y prefiere hacerlo estando cómoda en la empresa:

P: Y ¿qué capacidad de previsión te deja eso?

R: *Pues la verdad que ninguna, no puedes hacer ningún plan. Incluso te cambian el turno sin avisar, un día vas de mañana, y te llaman por teléfono y te dicen que te cambian el turno al día siguiente por la tarde.*

P: Y ¿a qué crees que es debido esta falta de previsión?

R: *No lo sé, imagino que por falta de organización. No sé mucho, pero por problemas de producción, la mayoría de las empresas según la producción que tengan cogen gente o no cogen. Pero bueno yo creo que es sobre todo por la mala organización de ellos (...) Lo único lo que te digo, que nos tienen un poquito mareadas, pero no tengo ningún tipo de problema en adaptarme. Bea, 30 años.*

En estos discursos, observamos que quienes consienten instrumentalmente para alcanzar objetivos relacionados con la gestión del tiempo están afectados por el efecto adecuación estatuto laboral (Barranco, 2011: 17) que ejerce de amortiguador en sus comportamientos: en el caso de los estudiantes consideran adecuado estar empleado de esa determinada manera en tanto que aspiran a ese estatuto o empleo periférico, por ello, a pesar de en ocasiones percibirlo como precario, optan por la “acomodación”, dado que satisface sus necesidades. Por otro, en relación a quien quiere únicamente cumplir con la norma social, prefieren acomodarse en la empresa siendo conscientes de que han de trabajar para poder vivir.

## **2. EL CONSENTIMIENTO COGNITIVO**

En los discursos de los trabajadores cedidos también encontramos comportamientos vinculados al consentimiento cognitivo. De esta manera, hay quienes consienten de manera práctica y legitiman la ETT y sus condiciones de empleo y trabajo. No obstante, podemos observar como algunos trabajadores cedidos que consienten cognitivamente reconocen situaciones en las que se incumplen derechos como la falta de remuneración de horas o no estar dados de alta en el régimen de la Seguridad Social,

pero, por diversos motivos, sin que lleguen tan siquiera a verbalizarlas como discrepancias.

Pablo (22 años) legitima el orden empresarial a pesar de ser consciente que no se le abona correctamente el kilometraje. Lo vive así porque considera que “le pagan bien”: su principal criterio de valoración del trabajo cedido. Esta experiencia laboral se adapta a sus necesidades, ya que su actividad central es el estudio y estos empleos únicamente le reportan ingresos extras:

*“A ver, eso no lo hacían bien porque... lo he estudiado, y lo que tenían que pagar era 0,18 euros por kilómetro, ¿sabes? Entonces, nos tenían que haber pagado pues veinte euros o así, ¿sabes? Pero bueno, yo qué sé, tampoco te vas a quejar... A ver, yo entiendo quejarse hasta cierto punto, pero (...) no me cuesta nada gastarme un euro o dos...y más si me están pagando bien. Si me pagan una miseria, yo me quejo todo lo que quieras, pero...si pagan bien soy un poco mercenario”. Pablo, 22 años.*

Ayelen (25 años) legitima el orden empresarial y lo ve adecuado para sus circunstancias actuales, dado que es estudiante que compagina su actividad principal con empleos esporádicos para ganar unos ingresos extra. Pero en su discurso introduce un elemento más que consideramos de interés: observa que su objetivo se cumple pero también reconoce que una vez su actividad central sea el empleo, sus expectativas y necesidades serán otras. Por tanto, los posibles elementos que en la actualidad no le provocan disenso podrían producirse en un futuro:

*“Al principio estaba bien, era adecuado. Pero cuando acabe la carrera... prefiero otras cosas, pero si no hay nada, pues bueno”. Ayelen, 25 años.*

Por otro lado, Lluna (22 años) observa que mientras sus compañeros en plantilla tienen un descanso remunerado, ellos (los trabajadores cedidos) no lo tienen. Sin embargo, no le “molesta” y señala su falta de conocimiento sobre ese tipo de cuestiones,

apelando (de manera subyacente) a que su escasa experiencia profesional previa le dificulta una visión más completa de su actividad laboral:

*“Sí, era un trabajo de 8 horas y 20 minutos, porque nos hacían recuperar 20 minutos del almuerzo. O sea, de normal una jornada son 8 horas y media hora de descanso, pero aquí no, nos hacían recuperar los 20 minutos del almuerzo. Tampoco era tan molesto, lo que pasa que el trabajo era una cadena de montaje de embutido, y era un poco aburrido. Yo de eso no me entero de la misa a la mitad, a día de hoy, todavía si tengo un problema en el trabajo le digo a mi hermano que me lo mire”. Lluna, 22 años*

Pedro (26 años) legitima el orden empresarial: su objetivo es estar empleado y mientras que se produzca un intercambio de salario por trabajo, considera que esos elementos no deben ser tomados en cuenta, legitimando el orden empresarial. En su testimonio, podemos observar el peso de la interiorización de la norma social:

*“A mí me han dado un trabajo. A mí me han dado un trabajo y, mientras, yo, llegue el día diez y cobre, me da igual”; “Así que si otro día me piden más, tampoco me voy a quejar”. Pedro, 26 años.*

Por último, tenemos el caso de Mari Carmen (43 años). A pesar de su edad, el trabajo cedido no es su actividad central, ya que es autónoma y estos trabajos le van bien para tener ingresos extra que le permiten cierto desahogo económico tras su divorcio dado que el pequeño comercio que regente no le permite sufragar todos sus gastos familiares. Al satisfacer su objetivo relacionado con la gestión del tiempo, se centra en esta cuestión y consiente cognitivamente:

*“La ETT me viene bien, los trabajitos... (son) un dinero que con eso pago hipoteca, pago luz y los gastos de la casa (...) Yo, de verdad que, ya me ves, estoy contenta”. Mari Carmen, 47 años.*

De esta manera, observamos cómo, el consentimiento cognitivo constata que el trabajo cedido es aceptado.

### **3.LA RESISTENCIA**

A pesar de ser escasos, existen ciertos comportamientos que podríamos vincular a ciertas prácticas de resistencia, pero con características singulares. Estas prácticas peculiares de resistencia tienen menos presencia entre los trabajadores cedidos que los comportamientos que remiten al consentimiento cognitivo e instrumental.

#### **3.1. *La vulnerabilidad como principal escollo para ejercer resistencias formales***

A pesar de que, como analizamos en este apartado, en ocasiones se produce un disenso ideológico con el orden empresarial, e incluso, una aproximación a sindicatos, no se dan resistencias formales durante la actividad laboral entre los trabajadores cedidos entrevistados. A raíz de los discursos examinados, podemos apuntar a la conciencia de su situación de vulnerabilidad como el principal motivo para que el trabajador cedido no las ejerza.

El caso de José Luis (47 años) y José Pedro (57 años) es quizá el que mejor ilustre esta situación, reconociendo que estos casos son muy escasos en el conjunto de trabajadores cedidos entrevistados. Del conjunto de trabajadores cedidos entrevistados, son los que más predisposición pudieran tener para llevar a cabo resistencias formales. En primer lugar, por el disenso ideológico manifiesto que les produce el orden empresarial. En segundo lugar, por su situación laboral anterior, una extensa trayectoria profesional vinculada a la participación y afiliación sindical en sus anteriores centros de trabajo, que facilitaría que se pudieran desarrollar estas

resistencias formales, relacionadas de manera tradicional con una experiencia común, colectiva, a lo largo del tiempo, de organización y acción. No obstante, en la EU gestionan de manera diferente este disenso:

“Yo traje a un chico, a un vecino de aquí de la Vall, que trabajó para la misma empresa que nosotros demandamos.

Y el chico me lo contaba: “Ostras me pasa esto, me deben 800-900€”.

Y dices “Uy, yo hace un año la demandé por lo mismo. La demandé y he cobrado (...) ¡Afíliate a la UGT!, hablas con el abogado, la demandas...”

Y dice él: “¿Si? ¿Seguro?”

“¡Es que no puedes hacer otra cosa! Este señor (el jefe de la EU), si se puede llamar de alguna manera, no te va a pagar. Yo he cobrado”.

*“Ah, pues mira, acompáñame, iremos al sindicato a que me asesoren”. José Luis, 47 años.*

Observamos cómo no consideran viables los comportamientos de resistencia en el transcurso de su relación laboral. A pesar de ello, no rompen su vínculo sindical, pero esta acción o comportamiento tiene lugar una vez finalizada su relación laboral y no durante la actividad laboral, justificando este hecho aludiendo que “no se puede hacer otra cosa”, como dice José Luis (47 años).

Suponemos a la luz de sus discursos que hay ciertos elementos que les lleva a pensar que no pueden hacer otra cosa y les hace sentir esa sensación de vulnerabilidad. Este breve fragmento de José Luis (47 años) ilustra esta conciencia:

*“Trabajar por ETT es un suplicio y un sufrimiento total porque estás totalmente desamparado, no tienes derecho a nada, a prácticamente nada. Ni a quejarte”. José Luis, 47 años.*

La sensación de vulnerabilidad se deduce de ciertos aspectos de la relación laboral. Una de las razones es porque las empresas donde realizaban su trabajo, vinculado al sector agrario, ahora contratan por ETT convirtiéndose en EU:

- *“Trabajamos para “Empresa de Recolección Cítricos” durante 15-16 campañas hasta que presentó un ERE.*

- *Ahí estábamos a gusto trabajando. Antes nos contrataba esa empresa y ahora la ETT. Hacen lo que quieren”. José Luis (47 años) y José Pedro (57 años).*

Estos trabajadores recurren al trabajo cedido porque es la única forma de optar a un trabajo acorde a su trayectoria profesional, vinculada al sector agrario: creen que fuera de esta forma de empleo, no tienen opciones de emplearse, es decir, se encuentran afectados por el efecto relativizador del mercado de trabajo. Esto es reforzado por el discurso de los responsables de la EU a los trabajadores cedidos:

*“Te sientes totalmente abandonado... Te lo dicen, dicen yo en tu sitio le pego una patada a una piedra y me ponen 40 trabajadores. Yo cojo el teléfono, tu mañana te quedas en casa, y en tu sitio tengo 70”. José Luis, 47 años.*

Además, estos trabajadores cedidos necesitan trabajar para cumplir con la norma social y de esta manera poder hacer frente a sus responsabilidades económicas y familiares. De hecho, son los mismos sindicatos los que promueven este tipo de acciones en la actividad laboral:

*“Y fíjate, el consejo que les damos muchas veces es: “trágate la, haz la campaña, pero ármate de pruebas del atropello que te están causando para después poder reclamar. La campaña gana lo que puedas ganar, como tienes un año de tiempo para poder reclamar las cantidades que no te han pagado*

*bien, pues cuando finalice la campaña, te vienes y pones una demanda. Pero...hay muy poquita gente que demanda". Sindicalista UGT.*

### **3.2. Protesta laboral individual**

En el análisis de los discursos de los trabajadores cedidos, identificamos tres casos de disenso explícito, que se manifiestan en forma de protesta laboral a título individual. En los entornos en los que los trabajadores cedidos desenvuelven su actividad laboral no es de extrañar que mantengan una actitud individual frente a la colectiva, ya que se les refuerza la idea de que cada uno es responsable de su propia situación (Glaymann, 2005); esto, a su vez, favorece que lo "colectivo sea (visto como) un contratiempo en el cálculo del futuro individual" (Linhart, 1994:42).

Clara (30 años) disentía ideológicamente de sus condiciones de empleo. No se encontró sola en esa situación, dado que compartía espacio con otros trabajadores cedidos con la misma percepción. Sin embargo, Clara acudió de manera individual a quejarse al empleador principal, la ETT. Este camino también lo siguieron otros trabajadores, de manera dispersa. Según su discurso, la EU solicitó a la ETT, a raíz de estas quejas, que cambiaran de trabajadores cedidos para la obra/servicio que estaban realizando y el resultado fue una rescisión de contrato para todos:

*"Cuando fuimos a firmar (el contrato) nos dijeron que habían tirado a todo el personal que había entrado. Que qué habíamos hecho, que qué había pasado, como si fuera culpa nuestra. Pero claro, cuando tiran a una manada de gente realmente culpa la justa, yo creo". Clara, 30 años.*

A la vista de que el resultado de la reclamación no fue el esperado, Clara se reprocha no haber realizado una actuación colectiva. Considera que de esta manera la reivindicación hubiera acabado con una mejora de condiciones:

*“Nos quejamos, a nivel más independiente. Pero la verdad es que al final nos estaba pasando a todos y a lo mejor si hubieran seguido con nosotros sí que hubiéramos adoptado la postura de ir todos juntos. Esperábamos que la cosa fuera a mejor y por lo menos menguara un poco”. Clara, 30 años.*

Suponemos que sus escasas experiencias previas dificultan la acción colectiva, además de la dificultad de construir identidades colectivas en trabajos tan volátiles como el cedido (Pinçon, 1987: 172-173). En relación a por qué dio el paso de ejercer su “voz”, el hecho de que el trabajo cedido no sea su actividad central (en su caso, era estudiante de una carrera universitaria) es determinante para entender este comportamiento:

*“Tampoco lo necesitas (el trabajo), no es algo vital para ti”. Clara, 30 años.*

El caso de María Amparo (27 años) es muy similar al de Clara, pero con un resultado distinto. Su disenso se basa en la realización de horas extras no remuneradas, situación compartida con más compañeras. Sin embargo, es ella la que encabeza la protesta y, a la luz de su resultado positivo, el resto de compañeras van en grupo a realizar la misma reclamación:

*“A partir de que yo me quejé pues todas se sumaron. Y creo que todas cobraron las horas de más. Pero la que empezó fui yo. También fui yo la que dije, vamos a hacer una reunión, no seáis tontas y así cobráis todas. Y al final hicimos un “convoy” y ya fuimos todas. Yo cuando le dije a mis compañeras lo que había hecho ya me habían pagado. Porque yo que sé, fui y hubo gente que me criticó por haber ido yo sola. Pero yo creía que podía influir para mal. Es decir, si me pasa algo malo a mí, me despiden o lo que sea, que sea solo yo. Ya cuando me dieron la razón, dije: Eh, estáis tontas todas. A mí me ha salido bien, así que pedirlo. Y todas lo cobraron”. María Amparo, 27 años.*

Por último, el caso de Héctor. Él señala su “conciencia colectiva” como detonante de su protesta en la actividad laboral. Por su corta experiencia profesional, entendemos que esta conciencia responde a una ideología conformada en su socialización previa a

la entrada en el mercado de trabajo (familia, educación, amigos):

*“Las personas de izquierdas tenemos un gran “hándicap”: tenemos la mochila llena de gente de atrás que ya peleó por unos derechos y no tenemos que dejarlos ahora pasar por ‘me están pisando, tengo miedo a ahogarme un poco más, voy a dejar que me pisen un poco más’. No, no, no, hay que echar para adelante y hay que seguir luchando por quienes vienen detrás. Por eso no tengo miedo, si me despidieran pues mira, mala suerte, ya buscaré algo más, pero tengo que defender mis ideales, porque el día que pierdes tus ideales y tus principios...”. Héctor, 22 años.*

A pesar de tal conciencia, la protesta no se desarrolla en esos términos ya que se encamina más a una acción individual que trata de conseguir unas mejoras sobre sus condiciones particulares. La influencia de la escasa experiencia profesional previa para llevar a cabo acciones colectivas suponemos es uno de los motivos para que suceda así.

Observamos elementos comunes entre estos tres trabajadores: en primer lugar, su situación laboral previa, dado que sus escasas experiencias laborales previas dificultan hayan compartido espacios de socialización donde se hayan generado comportamientos de resistencia formales; y, la segunda, la falta de miedo a perder su trabajo, ya que tienen otra actividad central y no tienen responsabilidades económicas y/o familiares con las que cumplir. La distinción principal es que únicamente Héctor alude a una conciencia de clase como “justificación” de sus comportamientos, a pesar de que su protesta, igual que la de Clara y María Amparo, tiene carácter individual.

### **3.3. Las “armas de los débiles”: recursos poco empleados o reconocidos**

Entendemos la expresión “las armas de los débiles” como aquellos actos de resistencia no manifiestos o invisibles, no declarados ni reconocidos como tales: desgana,

remoloneo, absentismo, ignorancia fingida, sabotaje, accidentes, etc.(Scott, 1985: 16-17). Muy pocos trabajadores cedidos llevan a cabo esta tipología de comportamientos o reconocen hacerlo, dado que entendemos que el hecho de ser entrevistado y grabado serán elementos que dificulten este reconocimiento.

Por un lado, una de las trabajadoras señalaba que tanto ella como las compañeras realizaban más descansos de lo establecido, apuntando a la dureza de las condiciones como razón para el “escaqueo”. Al ser un empleo vinculado a una campaña de Navidad y no tratarse de su actividad central, suponemos que el temor de perder el empleo es mínimo:

*“Si..., descansar más de lo normal sí que lo he hecho. Pero es eso, estás parada tanto tiempo, te vas al baño, te sientas un rato, porque te matan las piernas, si no entra nadie notas más el cansancio. Estás quieta, no es lo mismo que estar de un lado para otro,... es horrible. Y sí, te escaqueas más o menos, pero no estabas las nueve horas que dura la jornada sin moverte”. Ayelen, 27 años.*

Por su parte, Izán (25 años) un joven no cualificado que comenzó a trabajar muy joven, realizaba una “pequeña” trampa para evitar días de baja en la Seguridad Social y, de esta manera, tener más días cotizados. Sin embargo, en este caso, señala que con este comportamiento su empleo no corría riesgo (o al menos así lo consideraba él). Es más, señala que la EU estaba al corriente de este comportamiento y lo consentía, ocultándolo a la ETT:

*“Yo era listo y lo que hacía un día de ocho horas lo partía en dos (...) La empresa lo sabía y realmente le daba igual, porque la empresa no paga mis días cotizados, solo paga mis horas”. Izán, 25 años.*

El hecho de que el trabajo no sea la actividad central y la falta de responsabilidades económicas y familiares son las características comunes de los trabajadores cedidos que reconocen los comportamientos de “escaqueos” y “trampas”.

### **3.4.La “salida” o abandono del trabajo cedido**

La “salida” se produce cuando el trabajador cedido abandona su empleo en situaciones de disenso ideológico y ante la imposibilidad de cambiar, aceptar o adaptarse a la situación. Emilio, mientras compaginaba estudios y trabajos esporádicos, señala que ante un empleo que no era lo esperado y que le desagradaba, se fue sin dar explicación:

*“Hubo una vez que nos llamaron a mí y al chico con el que iba siempre. Nos llamaron para ir al puerto. No sabíamos a qué íbamos muy bien. La faena era además durísima. Había que quitar los contenedores de todos los camiones que venían del puerto. Estaba la policía para ver si había droga. Había que descargarlo, metían a los perros y luego volver a meterlo. Un trabajo muy pesado. Estuvimos una hora y nos fuimos”. Emilio, 34 años.*

María Amparo (27 años) es una buena conocedora del trabajo cedido, dado que durante sus estudios ha recurrido a esta forma de empleo de manera habitual. En su discurso señala que necesitaba un dinero extra y acepta un trabajo que, a priori, no parece era de su agrado. No obstante, al acudir, este desagrado aumenta y decide abandonar e incluso renunciar a cobrar:

*“La (duración) más mínima, fue un día porque me lo dejé. Me da vergüenza contar eso (...) Estaba muy mal de dinero, ¡ay me da vergüenza! Vino el Papa y se fueron todos (...) a rezar a la playa. Era recoger lo que habían ensuciado en la playa. Entonces el trabajo era desde 6 de la mañana hasta las 2 de la tarde. Entonces qué pasa, llegué ahí, vi el percal, y dije: “¡me voy!” Estuve dos horas trabajando. Y no me pagaron eso. A mí me dio vergüenza ir, así que... es que me fui sin dar ninguna explicación. Eso que coges la puerta y te vas y no le dices nada a nadie, porque me parecían horriblas las condiciones. Me fui, sin más”. María Amparo, 27 años.*

Observamos en primer lugar que, en ambos casos, se trata de trabajos de duraciones mínimas, únicamente unas horas. En segundo lugar, que son personas que no necesitan su empleo para vivir porque no es su actividad central. Por esto, analizan de manera tan rápida y abandonan al poco de empezar la experiencia laboral.

## RESUMEN

Tras efectuar el análisis de discursos, podemos señalar que de manera mayoritaria, tienen lugar consentimientos instrumentales entre los trabajadores cedidos durante el transcurso de la actividad laboral.

Los trabajadores cedidos tratan de alcanzar los objetivos que se han planteado a través de esta experiencia laboral, aunque disientan ideológicamente de la misma por diversos motivos. Buena parte de los trabajadores cedidos realizan una proyección positiva en el futuro (Le Goff, 2003: 123) lo que influye en la delimitación de objetivos y en sus comportamientos en el trabajo. No obstante, también se producen consentimientos cognitivos, incluso en situaciones en los que son conscientes de su precaria situación y, en menor lugar, se producen ciertos tipos de resistencia, eso sí alejadas de las “tradicionales”.

El consentimiento instrumental lo hemos vinculado a los diferentes objetivos analizados anteriormente y, a su vez, a las diferentes formas de adaptación que hemos encontrado en la literatura francesa. De esta manera, diferenciamos entre el consentimiento instrumental relacionado con la consecución de objetivos estratégicos (o de “intencionalidad laboral”) y el consentimiento instrumental vinculado a la consecución de objetivos relacionados con la gestión del tiempo o incitados por la norma social (sencillamente, “acomodarse en la empresa el tiempo que dure la actividad laboral”).

Los trabajadores cedidos que con sus comportamientos tratan de alcanzar objetivos estratégicos están afectados por el efecto relativizador del mercado de trabajo. También observamos la interiorización del “adiestramiento social” de la ETT y cómo atribuyen a su propia responsabilidad su situación laboral, soportando situaciones que les son desagradables considerando que son provisionales hasta alcanzar la estabilidad, ser empleable o darse a conocer a las empresas. De esta manera, con sus comportamientos tratan de responder positivamente a la creencia de que el trabajo cedido es un período de prueba que permite acceder a un empleo directo y estable.

En el caso de los que quieren conseguir la estabilidad, son generalmente de mayor edad, con una experiencia profesional más extensa, pero consideran deben aprovechar esta relación con la EU para alcanzar su objetivo, al menos, mientras no haya más oportunidades en el mercado laboral. Las personas que dirigen sus prácticas a la consecución de mayor empleabilidad o, sencillamente darse a conocer, están afectadas por su situación laboral previa, dado que tienen cortas experiencias profesionales, que les hace considerar que con su situación no pueden acceder a otro tipo de empleos.

Por otro lado, en las personas con escasa cualificación, se añade el hecho de que se consideran “intercambiables” o menos valiosos para las empresas por lo que consideran que son más “prescindibles” que otros trabajadores.

Por ello, se esfuerzan con sus comportamientos instrumentales dado que consideran el trabajo cedido es su única opción para alcanzar sus objetivos estratégicos.

Cuando los consentimientos instrumentales invocados para acomodarse en la empresa están relacionados con la gestión del tiempo, encontramos trabajadores cedidos afectados por el efecto adecuación estatuto laboral que ejerce de amortiguador en sus comportamientos, ya que consideran que el trabajo cedido es adecuado para ellos y ellas. Cuando consienten para cumplir con la norma social de trabajar, que es ineludible, tratan de “sobrellevar” la situación de la mejor manera posible para dar respuesta a esta obligación.

También encontramos ciertas formas de resistencias informales durante el transcurso de la actividad laboral de los trabajadores cedidos como protestas individuales, escaqueos y trampas y el abandono del trabajo ante el disenso ideológico que éste les produce. En estas situaciones, los trabajadores cedidos comparten el hecho de que el trabajo no es su actividad central, así como la falta de responsabilidades económicas y familiares, lo que les hace perder cierto “miedo” a quedarse sin trabajo. El hecho de que los trabajos sean de duraciones mínimas también favorece estos comportamientos. En cuanto a las protestas, observamos que son individuales y no colectivas, lo que es entendible por la escasa experiencia laboral previa de los trabajadores cedidos que la ejercen y, además, la dificultad de ejercerlas en el contexto del trabajo cedido. Ni “la conciencia colectiva” de Héctor, favorece estos comportamientos.

Tampoco la dilatada experiencia laboral y sindical de ciertos trabajadores cedidos que disienten ideológicamente permite perfilar resistencias formales en el trabajo cedido al no considerarlos viables por su situación de vulnerabilidad: tienen responsabilidades económicas y familiares, y se encuentran afectados por el efecto relativizador del mercado de trabajo, considerando que fuera del trabajo cedido no tienen opciones de emplearse.



## CONCLUSIONES



# CONCLUSIONES

Este último apartado presenta las conclusiones de la investigación de la Tesis Doctoral llevada a cabo. En primer lugar, responderemos, en base al trabajo de campo tanto cuantitativo como cualitativo, a las hipótesis de la Tesis. En segundo lugar, planteamos aportaciones al objeto de estudio a la luz del análisis de la investigación: qué implica el trabajo cedido para las EUs y para los trabajadores cedidos, estableciendo diferentes experiencias. Por último, finalizamos exponiendo las limitaciones del trabajo realizado y posibles líneas de investigación futuras.

## ***1. RESPUESTAS A LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS***

En este apartado damos respuesta a las hipótesis planteadas en base al trabajo de campo realizado. De esta manera, aunque en los capítulos de análisis se han realizado algunas reflexiones al final de los mismos, aquí consideramos específicamente la aportación que el análisis de diferentes datos obtenidos hace a las hipótesis planteadas.

### **1.1. Aportaciones al análisis de la primera hipótesis de estudio: acerca de la institucionalización del trabajo cedido**

La primera hipótesis que planteamos está relacionada con el primer objetivo que nos hemos marcado en esta Tesis Doctoral: “Explorar y describir la génesis del trabajo cedido en el sistema de empleo español, así como su institucionalización actual”. Suponemos que “el Estado ha desempeñado un papel central en la regulación del trabajo cedido debido a su posición, pero también han estado involucrados los actores sociales, especialmente, las asociaciones empresariales, en su legitimación”. La reconstrucción del proceso de institucionalización del trabajo cedido ha estado limitado por la dificultad de acceder y disponer de informantes cualificados que hayan sido protagonistas del mismo. Aun así, a través de los discursos de los informantes entrevistados y de la revisión de hemerotecas, se ha podido realizar una aproximación al proceso de institucionalización que permitiera desechar o comprobar nuestra hipótesis en relación a la legitimación del trabajo cedido. Buena parte de la información es descriptiva, no obstante, si hallamos ciertos rasgos de interés.

En primer lugar, la satisfacción moderada de los actores implicados lo que ha favorecido una mayor aceptación a nivel social del trabajo cedido. La actuación de las patronales y los sindicatos ha sido dispar: ha existido una mayor ambición reivindicativa por parte de las patronales a lo largo del tiempo; y una modulación reivindicativa por parte de los sindicatos que han pasado de una actitud proactiva a una defensiva. Así, la equiparación salarial fue la gran reivindicación y conquista sindical lograda a finales de siglo, pocos años después de legalizado el trabajo cedido. Después, las demandas sindicales han consistido en velar el cumplimiento de la ley (y su mantenimiento) para no incurrir en fraude o empeorar las condiciones de los trabajadores temporales. Al mismo tiempo, las patronales del sector han continuado realizando demandas orientadas, por un lado, a la ampliación de funciones de las ETTs y, por otro, la eliminación de restricciones a su actividad. Unas demandas que han conseguido ya que han sido reconocidas como agencias de colocación y se les ha permitido actuar en todo tipo de actividades.

En segundo lugar, la fuerte implicación del estado en la regulación del trabajo cedido lo que ha favorecido también su recepción entre la ciudadanía. La legalización del trabajo cedido fue inicialmente conflictiva ya que los sindicatos lo rechazaron. Después, el estado ha ido reaccionando a las demandas de los actores sociales siendo sensible primero a las de los sindicatos y posteriormente a las de los empresarios. La acción reguladora del estado ha sido, pues, fundamental en la legitimación del trabajo cedido en el sistema de empleo español.

### **1.2. *Aportaciones al análisis de la segunda hipótesis de estudio: una radiografía del trabajo cedido***

La segunda hipótesis planteada en la presente Tesis, también está relacionada con el segundo objetivo marcado: “Caracterizar a los trabajadores cedidos del sistema de empleo español y sondear el tipo de demanda laboral que satisface este modo de empleo”. Así, suponeos que “el trabajo cedido ha devenido un instrumento empresarial de utilización de mano de obra en el sistema de empleo español para satisfacer necesidades muy puntuales en actividades productivas susceptibles de fluctuaciones. Los trabajadores cedidos suelen pertenecer a colectivos especialmente vulnerables y tener menos recursos, especialmente, educativos”.

En relación a la primera afirmación, un examen de los datos estadísticos obtenidos del Anuario de Estadísticas Laborales (epígrafes “Empresas de Trabajo Temporal” y “Movimiento Laboral Registrado”), pone de manifiesto la creciente evolución del trabajo cedido en estos últimos años, destacando que el ritmo de la contratación registrada por ETT a partir de 2009 es superior al de la contratación total y al de contratación temporal. Esto indica una relevancia creciente al canalizar un volumen importante de empleo.

El trabajo cedido se ha convertido de esta manera en una práctica de gestión de mano de obra cada vez más recurrente en numerosas empresas a lo largo del tiempo; también, en época de crisis económica. Por ello, consideramos que es una herramienta que permite atender contingencias diversas del sistema de empleo en todo momento transfiriendo el riesgo del empresario al trabajador (Recio, 2004). Por tanto, se puede concluir que, efectivamente, “el trabajo cedido ha devenido un útil coyuntural de mano de obra”, tal como afirmaban Glaymann (2007) y Michon y Ramaux (1992). Sin embargo, el análisis no nos ha permitido comprobar si la legalización del trabajo cedido permite la sustitución a nivel macroeconómico de trabajo fijo por temporal (Pérez, 2002).

En relación a la duración de las demandas, efectivamente, son de duración limitada (corta) (Glaymann, 2007) de modo que deben satisfacer necesidades muy puntuales. Así, el 50 % de los contratos registrados por ETTs son de duración inferior a un mes y un 40% de duración indeterminada, suponemos que también breves. Un examen más minucioso de los que tienen igual un mes o inferior pone de manifiesto que las dos terceras partes son de cinco o menos días y una quinta parte de 6 a 10 días. Por tanto, la inmensa mayor parte de los contratos tienen una duración muy corta, por lo que las contrataciones del trabajo cedido están orientadas a satisfacer demandas empresariales muy puntuales de la semana. Estas duraciones contrastan con parte del trabajo temporal cuyas demandas son de una duración mayor.

Al realizar el análisis por ramas de actividad económica, se observa que las contrataciones se han llevado a cabo en agricultura, hostelería, industria alimentaria y de bebidas, almacenamiento y transporte, comercio al por mayor y comercio al por menor: el número de contratos realizados supone más de las dos terceras partes del total. Se trata de actividades que se caracterizan porque su demanda experimenta

fuertes fluctuaciones temporales a lo largo del día, semana o del año. A lo largo del periodo examinado, las empresas de estas ramas han recurrido especialmente a este tipo de contratación con pequeñas oscilaciones excepto las de la agricultura que, primero, triplicaron el número de contrataciones en 2009, y cuatro años después, lo cuadruplicaron. La localización mayoritaria del trabajo cedido en estos subsectores que experimentan fuertes oscilaciones en sus actividades avala el supuesto de que satisface necesidades coyunturales proporcionando una gran flexibilidad a las empresas usuarias.

En el trabajo cedido hay un porcentaje similar de trabajadores y trabajadoras. En relación a la franja de edad, se ha desplazado y ha pasado de ser mayoritariamente para jóvenes a tener su grueso entre los menores de 40.

En lo que respecta a los recursos educativos de los trabajadores cedidos, hay un porcentaje significativo (una cuarta parte en 2017) que son analfabetos, no tienen estudios primarios acreditados o los tienen lo que constituye un porcentaje considerablemente superior al del conjunto de la población ocupada. El grueso tiene estudios secundarios: su proporción sobre el total es también bastante superior al del conjunto de la población ocupada en España. Así, los trabajadores cedidos tienen menos recursos educativos que los del conjunto de trabajadores ocupados.

### **1.3. Aportaciones al análisis de la tercera hipótesis de estudio: sobre las razones de los trabajadores cedidos**

La tercera hipótesis que planteamos está relacionada con el tercer objetivo que nos hemos marcado en esta Tesis Doctoral: “Observar las razones de los trabajadores cedidos para trabajar de esta manera a través del grado de autonomía que expresan con respecto a su decisión”.

En base a este segundo objetivo, suponemos que: “Los trabajadores, según sus percepciones, devienen cedidos por presiones diversas (relacionadas, en buena medida, con el funcionamiento y características del sistema de empleo); la elección “libre” de esta forma de emplearse, constituye una explicación minoritaria”.

A la luz de la información disponible y del examen efectuado, se corrobora que la inmensa mayor parte de los trabajadores sobrevienen cedidos por el funcionamiento del sistema de empleo español o escrito de otra manera, no sobrevienen cedidos voluntariamente (fruto de una decisión autónoma). A este respecto, se confirma el planteamiento de Glaymann de que la elección voluntaria del trabajo cedido es una razón invocada por pocos de los trabajadores entrevistados.

La mayoría de los trabajadores cedidos entrevistados señalan que acceden a esta forma de empleo por razones relacionadas con la imposición de las ETTs que los contratan y con el funcionamiento del sistema de empleo. Los principales hechos invocados que les “empujan” son:

- Una larga búsqueda de empleo: muchos trabajadores cedidos se encuentran en esta situación debido a las altas tasas de paro que tiene el sistema de empleo español, agravadas por la crisis económico-social.

- La obligatoriedad directa de ser contratado a través de la ETT para trabajar en determinadas empresas: este hecho demuestra la utilidad y ventajas del trabajo cedido para las EU.

Por otro lado, existen otras razones relacionadas con “determinadas circunstancias”, que aún produciéndose resultan muy minoritarias en el conjunto de explicaciones. Se trataría de situaciones en las que los trabajadores cedidos se acercan a las ETTs y aceptan trabajar de esta manera para estar empleado “a la espera” de otro empleo más idóneo según sus características y deseos. De esta manera, en su discurso verbalizan cierto grado de elección aunque no perciban que no tienen otra alternativa.

También encontramos razones “utilitarias”, los trabajadores cedidos perciben su paso por el trabajo cedido como una elección estratégica. Estas razones son minoritarias entre los trabajadores y, por otro lado, no son incompatibles con las razones expuestas anteriormente. No obstante, podemos observar como los trabajadores cedidos han interiorizado la “ética de la responsabilidad” alegada por Linhart, asumiendo que su futuro laboral depende de su responsabilidad y de su capacidad para superar “obstáculos”: la precariedad asociada al trabajo cedido es un obstáculo impuesto por el que han de pasar para poder ser más empleables o acceder a un empleo estable. Esta idea o “mantra” es fruto de la atomización de la condición salarial ocurrida durante las últimas décadas en el sistema de empleo, modificando las mentalidades de los asalariados.

Sin embargo, hay que destacar que algunos trabajadores cedidos sí tienen posibilidad de “elegir” este tipo de empleo. Glaymann señala en esta tipología dos tipos

de elecciones: las relacionadas con el modo de vida o “nomadismo” y las que lo están con la gestión del tiempo de trabajo. Únicamente, hemos encontrado trabajadores cedidos que responden a este último tipo de elección, tratándose de jóvenes estudiantes que compaginan sus estudios universitarios con empleos que les permitan obtener cierta independencia respecto a su familia y, sobretodo, no descuidar sus estudios, manteniendo un equilibrio vida-trabajo y, considerando que es una opción con una serie de ventajas específicas únicamente en el corto/medio plazo.

Para concluir, corroborar la exposición de Durkheim en relación a la obligatoriedad de trabajar en nuestra sociedad, hecho que se puede observar de manera clara en las razones del trabajo cedido, “(...) La obligatoriedad de trabajar en nuestras sociedades, esto es, en tanto que deber, una realidad objetiva, que participa de una realidad global que sobrepasa la realidad individual, ejerciendo una presión” (Durkheim, 1997: 38).

#### **1.4. *Aportaciones al análisis de la cuarta hipótesis de estudio: los objetivos de los trabajadores cedidos***

La cuarta hipótesis que planteamos está relacionada con el cuarto objetivo de la presente investigación: “Examinar los objetivos que tratan de alcanzar los trabajadores cedidos a través de esta experiencia laboral”.

En base a este objetivo, suponemos que: “Los trabajadores cedidos pueden tener una percepción positiva o negativa acerca del trabajo cedido, pero independientemente de ésta, se marcan una serie de objetivos a alcanzar en relación a la satisfacción de necesidades inmediatas, a ser empleados de manera estable o, al menos, perdurable, o con la posibilidad de compaginar empleo con otra actividad que consideran prioritaria”.

A pesar de las coerciones emanadas del sistema de empleo y de circunstancias particulares, los trabajadores cedidos, se marcan objetivos, según los relatos que hacen en las entrevistas. En este sentido, los trabajadores cedidos tratan de decidir sobre sus actos incluso si los experimenta como restricciones/obligaciones.

De hecho, una parte reseñable de los objetivos de los trabajadores cedidos son incitados por la norma social. Los trabajadores intentan satisfacer como trabajar de manera inmediata para tener un empleo (y el salario que proporciona) ya que es un aspecto básico de la vida social. A este respecto, trabajar de manera cedida no se puede entender como un objetivo que sobrepasa el corto plazo y, por tanto, no se considera estratégico.

Por otra parte, hay trabajadores cedidos que además de satisfacer sus necesidades más inmediatas verbalizan la aspiración del empleo estable/perdurable o ser empleado de manera repetida. Su razonamiento no es tan a corto plazo, y aspiran a darle una “utilidad” al trabajo cedido, vinculada a lo profesional, ya sea adquirir empleabilidad, darse a conocer entre empresas y acceder al empleo estable. Esta visión estratégica conlleva, por parte de los trabajadores cedidos, una movilización, en mayor o menor medida, de sus recursos, que irá vinculada a sus comportamientos en la EU. De esta manera observamos de nuevo como ha calado la idea de que la situación de cada uno depende, en primer lugar, de su propia responsabilidad.

Por último, encontramos trabajadores cedidos cuyos objetivos están alineados con sus razones; tanto unos como otras están relacionados/as con la gestión de su tiempo. La posibilidad de conciliar tiempo de trabajo (que les proporciona unos ingresos extras) con el tiempo dedicado a su actividad central y con el tiempo libre, explica que el trabajo cedido sea preferido entre los estudiantes trabajadores en relación a otro tipo de empleos. Eso sí, esta razón y este objetivo lo perciben y lo deciden así para un periodo muy concreto de su vida y no va más allá de la finalización de sus estudios.

A modo de conclusión, se ha comprobado que los trabajadores cedidos se fijan objetivos con el fin de definir y construir su trayectoria profesional y vital, adoptando decisiones para alcanzarlos, que se visualizarán frecuentemente en su actividad laboral en las Empresas Usuarias.

### **1.5. Aportaciones al análisis de la quinta hipótesis de estudio: los comportamientos de los trabajadores cedidos**

La quinta y última hipótesis que planteamos está relacionada con nuestro quinto objetivo: “Conocer y comprender los comportamientos en la actividad laboral de los trabajadores cedidos en las empresas en las que trabajan, esto es, en las Empresas Usuarias”.

En base a este objetivo, suponemos, “los comportamientos de los trabajadores cedidos serán, de manera mayoritaria, de consentimiento instrumental, tratando de alcanzar los objetivos que se han planteado alcanzar a través de esta experiencia laboral”.

A la luz del análisis de los discursos de los trabajadores cedidos, se puede establecer que mayoritariamente tratan de alcanzar los objetivos que se han planteado a través de estas experiencias laborales disintiendo de los empresarios en lo que se refiere a la organización y funcionamiento de sus empresas. En este sentido, su comportamiento es de consentimiento instrumental en el transcurso de su actividad laboral en las empresas usuarias por las que pasan; esto es, su comportamiento es pragmático no legitimador en el que el trabajador consiente, pero disiente cognitivamente del orden empresarial.

También, encontramos, en menor grado, tanto comportamientos vinculados al consentimiento cognitivo como a la resistencia. En relación al consentimiento cognitivo, se da entre trabajadores cuya actividad central no es el trabajo cedido. Este comportamiento de consentimiento cognitivo no implica la falta de reconocimiento de situaciones que los propios trabajadores cedidos califican como precarias, aunque no llegan a verbalizarlas como discrepancias.

En relación a los comportamientos de resistencia, aunque pocos, se materializan de diversas maneras: protestas individuales, escaqueos y trampas y el abandono del trabajo ante el disenso ideológico que éste les produce. Las acciones son, pues, de carácter individual. Esto pone de manifiesto una crisis en la construcción de las identidades colectivas en el mundo del trabajo (Pinçon, 1987).

## **2. APORTACIONES IMPREVISTAS DE LA TESIS**

Los relatos contenidos en las entrevistas efectuadas nos han permitido responder alguna nueva pregunta que ha surgido en el desarrollo de la investigación de la tesis. Tiene que ver con los trabajadores cuyos discursos han posibilitado derivar y establecer diferentes tipos de razones en el acceso al trabajo cedido: ¿Comparten rasgos socio demográficos o circunstancias familiares o laborales que posibilitan construir un perfil dominante entre quienes han expuesto la misma razón? ¿Qué tipo de objetivos predominan entre ellos cuando los explicitan? ¿Qué tipo de comportamiento llevan a cabo en las empresas usuarias cuando los contratan?

Igualmente, la información contenida en las entrevistas, ha permitido examinar una consideración inicial según la cual las empresas usuarias utilizan el trabajo cedido como un periodo de prueba para observar trabajadores de cara a futuros procesos de selección y contratación en las mismas.

Otra pregunta que ha surgido tiene que ver con las empresas en las que desempeñan su actividad: ¿sus dueños o gerentes utilizan el trabajo cedido como un periodo de prueba para observar trabajadores de cara a futuros procesos de selección en ellas?

### **2.1 Trabajadores (o tipo de) que trabajan de manera cedida por imposición o por presiones del funcionamiento del mercado de trabajo según sus relatos**

Se trata, sobre todo, de trabajadores adultos (mayores de 30 años), con cargas familiares. Su conformidad está condicionada, además, por el efecto relativizador de un determinado funcionamiento del mercado de trabajo en cuanto que consideran que tienen pocas opciones de otro tipo de empleo con características mejores en el mercado externo en base a la valoración de su perfil. También, hay trabajadores menores de 30 años con cargas personales y, en algún caso, familiares recientes.

Casi todos ellos se refieren a la necesidad de trabajar asalariadamente, si bien muchos aluden al mismo tiempo a la utilización de la experiencia laboral para mejorar su empleabilidad.

Su comportamiento mayoritario suele ser de consentimiento instrumental para tratar de satisfacer o de conseguir sus objetivos. El consentimiento cognitivo es un comportamiento minoritario entre los trabajadores que han invocado que trabajan de manera cedida de modo impuesto o presionado.

### **2.2 Trabajadores (o tipo de) que aceptan instrumentalmente el trabajo cedido según sus relatos**

Los trabajadores que aluden a que aceptan trabajar instrumentalmente de manera cedida son menores de 30 años que tienen el trabajo asalariado como actividad central y mayores de 30; se observa, sobre todo entre los primeros. Hay alusiones a que este

tipo de trabajo va favorecer su empleabilidad e, incluso, el acceso a un empleo estable. Asimismo, hay alusiones nuevamente a que es el mejor trabajo al que pueden acceder; por un lado, dada las ofertas de trabajo que tienen; por otro, en el caso de los menores de 30 años y de las mujeres, su escasa experiencia laboral.

Todos ellos mencionan oportunidades de potencial mejora que les ofrece el trabajo cedido y una parte confía en ellas. Consideran que el trabajo cedido es un periodo de transición y, por ello, buscan instrumentalizarlo.

En este contexto, bastantes de sus comportamientos son de consentimiento instrumental porque disienten ideológicamente de esta forma de organizar las empresas usuarias el trabajo, sin embargo, aceptan su condición de cedido como transición (para ser empleable o estable).

### **2.3 Trabajadores (o tipo de) que narran trabajar voluntariamente de modo voluntario según sus narraciones**

Los trabajadores que relatan trabajar de manera cedida por decisión propia son personas que estudian lo que constituye su actividad principal y que compaginan con este tipo de trabajo. Sus objetivos están relacionados especialmente con la gestión de su tiempo vital. Aunque son pocos los entrevistados que han hecho esta narración, los comportamientos son, sobre todo, de consentimiento cognitivo, si bien hay alguno de consentimiento instrumental.

#### **2.4. El trabajo cedido un periodo de prueba que facilita en las EUs que facilita la selección de trabajadores**

Los discursos de los entrevistados en profundidad han puesto de manifiesto que el trabajo cedido permite la selección y contratación de futuros trabajadores a las empresas usuarias. Constituye un periodo de pruebas. Concretamente, lo observamos en los discursos de los trabajadores que deviene cedidos, sobre todo, por razones de carácter instrumental, se marcan objetivos estratégicos y manifiestan un consentimiento instrumental en las EUs, precisamente para ser “empleables” de cara a futuros procesos de selección dentro de esas empresas.

Al éxito de esta función del trabajo cedido contribuye las propias disposiciones de los trabajadores cedidos que consideran que las EUs utilizan este tipo de trabajo para reclutar personas trabajadoras futuras.

Estas consideraciones (y sus consecuencias) son reafirmadas por algunos trabajadores cedidos cuando señalan que quienes rechazan las condiciones de empleo o disienten de manera práctica o visible de las mismas, tienen menos posibilidades de ser contratados en el futuro por las EUs. Así, con sus comportamientos refuerzan esa función prevista de reclutamiento por las EUs.

### ***3. Epílogo***

Antes de finalizar esta Tesis Doctoral he considerado oportuno señalar las limitaciones que ha tenido la misma. En primer lugar, he de señalar las que he encontrado en la elaboración de un marco teórico ante la escasa literatura existente sobre el objeto de estudio, sobre todo, en lengua castellana.

Tras varios años de investigación, la Tesis Doctoral de Dominique Glaymann sobre trabajadores cedidos cayó en mis manos, lo que me facilitó una sistematización del objeto de estudio.

En segundo lugar, mis propias limitaciones personales, tanto de falta de tiempo, al compatibilizar investigación con un empleo ajeno al académico, así como de recursos económicos para poder llevarla a cabo.

En tercer lugar, las propias limitaciones y dificultades de los trabajadores cedidos. Como hemos señalado en el apartado de metodología, he tenido que desarrollar el trabajo de campo con diversas dificultades: 1) la falta de tiempo o de previsión de los trabajadores cedidos; 2) el rechazo inicial de los trabajadores de participar en una entrevista, dado que por lo general, prefieren mantener escasa visibilidad sobre su situación; 3) el escaso acceso a los trabajadores de modo que ha sido difícil conseguir un número significativo. Diversos contactos con sindicatos y a través de Redes Sociales me han permitido conocer trabajadores cedidos que, tras un primer encuentro informal mediante teléfono o mail, concedían la oportunidad de entrevistarles, en el sitio que ellos me indicaban y en la franja horaria que estaban disponibles, favoreciendo un clima de confianza.

Por último, en relación al análisis hay una serie de limitaciones estructurales que presenta esta tesis. Por una parte, una mayor perspectiva de género en el análisis. Considero imprescindible de cara a futuras investigaciones incorporarla con mayor presencia, observando cómo afecta específicamente a las mujeres el hecho a observar, incluso de hechos aparentemente neutrales. Por otra parte, soy consciente de que hay ciertos elementos de la investigación que son únicamente descriptivos, sobre todo en el capítulo de la institucionalización del trabajo cedido. Sin embargo, apenas se ha sintetizado este aspecto del trabajo cedido. Mi investigación ha pretendido contribuir modestamente a su conocimiento.

De todas maneras, considero importante destacar que la investigación me ha permitido descubrir una realidad más compleja del trabajo cedido que la constatación de que la mayor parte de las personas aceptan trabajar de esta manera como consecuencia de las presiones y limitaciones derivadas del funcionamiento del sistema español de empleo. En principio, hay una minoría de personas que aceptan el trabajo cedido voluntariamente y lo valoran positivamente. Ahora bien, sobre todo, he descubierto la racionalidad instrumental de estas personas que intentan aprovechar esta experiencia laboral para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida lo que, por otro lado, contribuye al reforzamiento y consolidación de esta forma de empleo y de sus funciones.

En este contexto, las líneas de investigación futuras debieran profundizar más en una caracterización más amplia de las razones que llevan a trabajar de manera cedida; en su correspondencia con determinadas actitudes laborales en las empresas usuarias construyendo los colectivos que responden a unas y otras.

# BIBLIOGRAFÍA



## BIBLIOGRAFÍA

ABALLÉA, F: “De l'évanescence d'une notion à sa définition”. *Savoirs* 2009/3, n° 21, p. 41-46.

BAEZA TORDESILLAS, J.M. (1997): Encuesta sobre las actitudes de los trabajadores de las ETT. Instituto Empresa.

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, p. 26-44.

BAUMAN, Z. (2005): *Identidad*. Losada, Madrid.

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

BILBAO, A. (1993): *Obreros y ciudadanos*. Trotta, Madrid.

BOYER, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*. MTSS, Madrid.

BURAWOY, M. (1989): *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. MTSS, Madrid.

CANO, E.: "La lógica de la precariedad laboral. El caso de la industria valenciana del mueble". Cuadernos de Relaciones Laborales, 1997, nº 13, p. 207-231.

CORIAT, B. (1982): *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI, Madrid.

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

DURAND, J.P., (2005): "Préface" en *Glaymann, La vie en interim*. Fayard, Paris.

DURÁN LÓPEZ, F.: "La función económico-social de las ETT". Capital Humano, nº70 Extra trabajo temporal, 1994, p. 28-30.

DURKHEIM, E. (1997): *Las reglas del método sociológico*. Fondo de cultura económica, México.

EDWARDS, R. (1982): *Las transformaciones de la fábrica en el siglo XX*. Alianza, Madrid.

ELORDI DENTICI, A. (coordinador); DEL REY GUANTER, S. (et al.) (2001): *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. AGETT, Madrid.

FALGUERA i BARÓ, M. (1991): "La legislación individual del trabajo", en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*. Siglo XXI, Madrid.

GLAYMANN, D. (2005): *La vie en intérim*. Fayard, Paris.

GLAYMANN, D. (2007): *L'interim*. Fayard, Paris.

GOULDNER (1973): *La crisis de la sociología occidental*. Amorrortu, Buenos Aires.

GUERRERO Y RODRIGUEZ PIÑERO: "El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: Empresas de Trabajo Temporal y cesión de trabajadores". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2005, nº 58, p. 185-220.

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

KEYNES (2005): *Teoría general del empleo, del interés y de la moneda*. Ed. Fondo de Cultura Económica, México.

LE GOFF, J.P. (1999): *La Barbarie douce. La modernisation aveugle des entreprises et de l'école*. La Découverte, "Sur le vif", Paris.

LAHERA FORTEZA, J.; GARCÍA QUIÑONES, J. C.: "La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido". Cuadernos de Relaciones Laborales, 2007, vol. 25, nº 2.

LINHART, D. (1994): *La modernisation des entreprises*. Éditions la Découverte, Repères, Paris.

LINHART, D.: "Contestation et résistance: des volestortuesesetinattendues". Collection Le travail en débats. Les identitésautravail, 2009, p. 75-78.

MARUANI, M.; REYNAUD, E. (2001): *Sociologie de l'emploi*. La Découverte, Paris.

MICHON, F.; RAMAUX, C.: "Contrat à duréedeterminée et intérim, biland'unedécennie". Travail et Emploi, 52, 1992, p.37-56.

MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C.: "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y sociedad*, 2009, nº 46, p. 275-287.

ORTIZ y REBOLLO: "Las ETT: la institucionalización de precariedad". *Revista catalana de Sociología*, 1997, nº 7, p. 193-211.

PÉREZ PÉREZ, M. (2002): *Empresas de trabajo temporal y relaciones laborales*. Laborum, Murcia.

PRIETO RODRÍGUEZ, C.: "Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretaciones y crítica". *Sociología del Trabajo*, 1992, nº 16, p. 77-102.

PRIETO RODRÍGUEZ, C.: "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)". *Política y sociedad*, 2000, nº 34, p. 19-32.

PINÇON, M. (1987): *Désarroisouvriers. Familles de métallurgistesdans les mutationsindustrielles et sociales*. L'Harmattan, Paris.

RECIO, A.: "¿Qué fue de la clase obrera?". Mientras Tanto, 2004, nº 93, p. 25-43.

ROSANVALLON, P. (2005): *La nueva cuestión social*. Manantial, Buenos Aires.

ROSINI, P.: "La place de l'intérimaire". Collection *Le travail en débats*. Paris: Octares, 2009, p. 311-319.

TENA, G.: "Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal". *Acciones e investigaciones sociales*, 2000, nº 10, p. 49-66.

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

THOMPSON, E.P. (1989): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Editorial Crítica. Barcelona

VERGARA DEL RÍO, M. (2005): *Empresas de trabajo temporal: representación de los trabajadores y negociación colectiva*. Madrid: Consejo Económico y Social.

# ANEXOS



**ANEXO I: FICHA TÉCNICA DE LAS ENTREVISTAS Y CUESTIONARIOS A TRABAJADORES CEDIDOS** (Por orden cronológico de entrevista/cuestionario)

<b>NOMBRE</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>NIVEL ESTUDIOS</b>	<b>ACTIVIDAD CENTRAL</b>	<b>CIRCUNSTANCIAS</b>	<b>SITUACIÓN LABORAL PREVIA</b>	<b>OBTENCIÓN DATOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
José	H	41	Primarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	28:03
Priscila	M	25	Post-secundarios	Estudios	Responsabilidades económicas	Sin experiencia	Entrevista	30:56
Sandra	M	27	Post-secundarios	Trabajo	Convivencia familiar	Sin experiencia	Entrevista	23:42
Álvaro	H	27	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Sin experiencia	Entrevista	Se perdió el audio de la entrevista
Tamara	M	29	Post-secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Escasa experiencia	Cuestionario	-
Belén	M	21	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Sin experiencia	Entrevista	26:21
Josema	H	30	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia	Entrevista	30:47

Borja	H	33	Post-secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Periodo desempleo extenso	Entrevista	33:27					
Paco	H	37	Primarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	33:05					
Emilio	H	34	Primarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Sin experiencia	Entrevista	47:07					
M <sup>a</sup> Amparo	M	27	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Sin experiencia	Entrevista	32:50					
Bea	M	30	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	43:32					
Pablo	H	35	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia	Entrevista	34:25					
Patricia	M	27	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia	Entrevista	1:25:15					

Miriam	M	26	Primarios	Trabajo	económicas Convivencia familiar	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	(conjunta Patricia) 1:25:15 (conjunta Miriam)
César	H	39	Post-secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	48:45
Ayelen	M	25	Secundarios	Estudios	Responsabilidades económicas	Escasa experiencia	Entrevista	37:04
Clara	M	30	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Escasa experiencia	Entrevista	43:19
Felipe	H	34	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	34:06
Lluna	M	22	Primarios	Trabajo	Convivencia familiar	Escasa experiencia	Entrevista	31:35
Izán	H	25	Primarios	Trabajo	Convivencia familiar	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	1:12:28

Roberto	H	36	Post- secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	44:42
Alicia	M	26	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Escasa experiencia	Entrevista	47:43
Andrea	M	22	Post- secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Sin experiencia	Entrevista	43:37
Antonio	H	30	Secundarios	Trabajo	Convivencia familiar	Escasa experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	1:02:22
Joan	H	26	Primarios	Trabajo	Convivencia familiar	Escasa experiencia	Entrevista	39:54
Alvaro	H	35	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia	Entrevista	1:09:23 (conjunta Juan)
Juan	H	38	Primarios	Trabajo	Convivencia familiar	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	1:09:23 (conjunta Álvaro)
Anais	M	32	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades	Con experiencia	Cuestionario	-

Juanjo	H	37	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia	Cuestionario	-
Verónica	M	18	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Sin experiencia	Cuestionario	-
Sonia	M	33	Primarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia	Cuestionario	-
Pablo joven	H	22	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Sin experiencia	Entrevista	40:43
Pedro	H	26	Secundarios	Trabajo	Convivencia familiar	Escasa experiencia	Entrevista	36:11
Héctor	H	22	Secundarios	Estudios	Convivencia familiar	Sin experiencia	Entrevista	26:29
Mª Carmen	M	47	Primarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia	Entrevista	49:08
Cristina	M	37	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas	Con experiencia	Cuestionario	-

Enrique	H	57	Post-secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia	Cuestionario	-
José Luis	H	47	Primarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	1:17:17 (conjunta Jose Pedro)
José Pedro	H	57	Primarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia Periodo desempleo extenso	Entrevista	1:17:17 (conjunta Jose Luis)
Susana	M	39	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia	Cuestionario	-
José Ángel	H	39	Secundarios	Trabajo	Responsabilidades económicas y familiares	Con experiencia	Cuestionario	-

## ANEXO II: GUIÓN ENTREVISTA

- Cuánto tiempo has estado trabajando para ETT
- En qué sectores
- A través de un contrato en ETT has conseguido uno en plantilla. Tenías esa expectativa?
- Empresas para las que has trabajado, a través de una misma ett
- Categoría desempeñada, tareas a realizar
- Es lo que buscabas
- Los trabajos estaban relacionados con tu campo profesional
- Tenías experiencia previa
- En cada trabajo has conocido nuevos compañeros: de plantilla o ett
- Coincides con los mismos trabajadores de ett
- Tienes relación con ellos, de qué tipo
- Y con los de plantilla. Como es el primer contacto.
- Te acostumbras a trabajar al ritmo de los otros trabajadores
- Como es el primer día de trabajo en la empresa
- Te dicen con quien vas a trabajar
- Que creen que valoraron para contratarte por primera vez. Y por segunda?
- Conoces a lo que se dedica la empresa
- Te dan algún curso. Utilizas una maquinaria determinada
- Has tenido algún problema con ett, empresa usuaria, compañeros

- Lo has verbalizado o materializado, hablado con otros compañeros o con alguien
- Se ha solucionado
- Alguna vez te has encontrado un trabajo que no era lo que te esperabas
- Proceso desde que te llaman hasta que te incorporas. Tiempo para incorporarte
- Con qué frecuencia te llaman. Máximo tiempo sin llamarte, mínimo tiempo
- Material adecuado para el puesto
- Qué información recibes antes de incorporarte. Te dan alguna documentación, alguna información también sobre el jefe
- Qué sueles preguntar
- Y en cuanto al tema de las nóminas, los finiquitos, las indemnizaciones... tu sabes cómo calcularlas, confías en lo que la ETT te marque
- Duración de los contratos
- En alguno de los sitios se te ha señalado la posibilidad de incorporarte. Qué crees que es necesario para que te incorpores directamente a una empresa usuaria o volverte a llamar.
- ¿Por qué consideras que en la empresa recurren a la ETT para buscar trabajadores?
- ¿Realizas las mismas tareas que tus compañeros?
- ¿Has compaginado el trabajo de ETT con otras cosas? ¿Ha sido tu única fuente de ingresos, era suficiente?
- Alguna vez has dicho que no si te han llamado. ¿Por qué?
- Qué tipo de formación has recibido para incorporarte al puesto, ha sido suficiente. Como son los cursillos. Te dan información previa

- Coincide lo que venías pidiendo aquí con lo que te han ido llamando. Has rechazado algún trabajo
- Alguna vez has querido mejorar algo, lo has hecho, como, a quien te has dirigido. Has hablado con otros compañeros, has tenido su apoyo, alguien ha hecho alguna reivindicación por ti.
- Estás afiliado a algún sindicato. Has conocido a los sindicatos en las empresas usuarias, se han acercado a ti, has tenido alguna relación. Te hubiera gustado tenerla
- Trayectoria laboral
- Como consideras la ETT dentro de tu trayectoria laboral
- Por qué acudiste a la ETT, fue tu primera opción en búsqueda de empleo
- Tenías expectativas de ser llamado
- Conocías su funcionamiento
- Qué es lo que más te ha gustado y lo que menos
- Cómo llevas la conciliación, planificación, previsión económica
- Como ves el futuro laboral
- Has consultado fuera de ETT alguna condición de tu trabajo, cual fue el resultado

## ANEXO III: MODELO CUESTIONARIO

Nombre:

Edad:

Procedencia:

Estudios:

Situación familiar:

Trayectoria laboral:

Cuestionario:

- ¿Cuál es tu situación laboral actual?
- Las veces que has trabajado a través de ETT, ¿ha sido esta tu primera opción a la hora de buscar empleo? ¿Por qué (si o no)?
- ¿Qué buscabas trabajando por ETT?
- ¿Esta expectativa se cumplió?
- ¿Conocías previamente el funcionamiento de la ETT? ¿Qué te parecía? ¿En la ETT te explicaron algo?
- ¿Sabes distinguir las responsabilidades entre ETT y la Empresa Usuaria? ¿Cómo te relacionas con ellas?
- ¿Cómo fue el primer día de trabajo?
- ¿Realizas las mismas tareas que tus compañeros?
- ¿Existen diferencias entre los trabajadores en plantilla y los de ETT?
- ¿Qué tal la relación con otros compañeros, jefes de la empresa donde trabajas y los trabajadores de la ETT?

- ¿Habían sindicatos, delegados en la empresa? ¿Tuviste relación con ellos?
- ¿Por qué?
- ¿Alguna vez has estado descontento o te ha generado duda alguna cuestión sobre tu trabajo por ETT? ¿Cuál? ¿Lo dijiste? ¿Lo compartiste con los compañeros? ¿Se solucionó? ¿Cómo?
- ¿Por qué crees que la empresa recurre a la ETT? ¿Podíais realizar ese mismo trabajo directamente para la empresa?
- ¿Cuánto tiempo tardas en incorporarte a tu puesto de trabajo? Ejemplo, 24 horas antes, 7 días antes...
- ¿Qué información te da la ETT, así como documentación y/o formación antes de incorporarte al puesto de trabajo?
- ¿Quién te enseña en la empresa a realizar las tareas que tienes encomendadas?
- ¿Supone algún problema (o te ha supuesto) para tu vida social o económica trabajar de esta manera? Si es así, ¿Cuál? ¿Cómo lo llevas o lo intentas solucionar?
- ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar por ETT? ¿Y lo que menos?
- ¿Cuál sería ahora mismo tu situación ideal?
- ¿Cómo ves tu futuro?

## ANEXO IV: NOMENCLÁTOR

ADE: Administración y Dirección Empresas

AETT: Asociación Empresas Trabajo Temporal

BOE: Boletín Oficial del Estado

B.U.P: Bachillerato Unificado Polivalente

CEOE: Confederación Española Organizaciones Empresariales

CC.AA.: Comunidad Autónoma

CC.OO.: Comisiones Obreras

CGT: Confederación General Trabajadores

CiU: Convergència i Unió

C.O.U.: Curso de Orientación Universitaria

CPD: Contrato de Puesta a Disposición

E.G.B: Educación General Básica

E.S.O: Educación Secundaria Obligatoria

ET: Estatuto Trabajadores

ETT: Empresas Trabajo Temporal

EU: Empresa Usuaria

FEDETT: Federación Española Empresas Trabajo Temporal

FeS: Federación de Servicios UGT

FeSMC UGT-PV: Federación Servicios, Movilidad y Consumo UGT-PV.

OIT: Organización Internacional Trabajo

PP: Partido popular

PSOE: Partido Socialista Obrero Español

RR.HH.: Recursos Humanos

SEPE: Servicios Públicos de Empleo

SERVEF: Servei Valencià d'Ocupació i Formació

TFM: Trabajo Final de Máster

UE: Unión Europea

UGT: Unión General Trabajadores

UGT-PV: Unión General Trabajadores País Valencià

