

GUÍA SOBRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Todo lo que quiso saber y nadie le quiso contar





Compañeros de CGT-Burgos tapiando la puerta de un traficante de mano de obra.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
¿QUÉ ES UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL?	11
¿QUÉ ES LA CESIÓN DE MANO DE OBRA?	14
LEGISLACIÓN SOBRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	18
¿EN QUÉ CASOS PUEDEN LOS EMPRESARIOS RECURRIR A LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL?	19
¿EN QUÉ CASOS ESTÁ PROHIBIDA LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE LAS ETT's?	22
¿Y SI SE CELEBRAN CONTRATOS CON ETT EN LOS CASOS PROHIBIDOS, O FUERA DE LOS CASOS AUTORIZADOS?	26
¿EXISTE ALGÚN DERECHO ADICIONAL PARA EL TRABAJADOR CEDIDO? EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN	27
DERECHOS DE INFORMACIÓN	28
¿QUIÉN PAGA EL SALARIO Y CUÁNTO SE COBRA?	29
LA «CONVERGENCIA SALARIAL»: PALABRAS HUECAS	31
LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS	36
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LAS ETT'S	41
¿QUIÉN TIENE EL PODER DISCIPLINARIO SOBRE EL TRABAJADOR CEDIDO?	43
¿QUIÉN TIENE EL PODER DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD?	47
¿QUIÉNES SON LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS?	48
¿PUEDE NEGARSE EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS A LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA USUARIA?	49



¿EXISTE O NO EXISTE UN DERECHO A VACACIONES DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS?	50
¿PUEDE EL TRABAJADOR ABANDONAR LA ETT?	50
¿CUÁLES LA JURISDICCIÓN COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS QUE GENERE LA CESIÓN DE MANO DE OBRA?	51
LA OBLIGACIÓN DE CONTRATAR TRABAJADORES FIJOS	51
INFRACCIONES Y SANCIONES	53
EL INTERMINABLE CULEBRÓN DE LA REFORMA	55
¿QUÉ ES LO QUE SE HA REFORMADO?	60
LAS ETT'S EN EUROPA	62
¿CUÁLES SON Y CUÁNTO GANAN?	64
LOS TRIBUNALES DICEN...	67
PRESENTE Y FUTURO DEL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL	70
CONCLUSIONES: MENTIRAS FUNDAMENTALES SOBRE LAS ETT'S	75
¿PERO REALMENTE SON TAN MALAS?	82
NUESTRA POSTURA	90

Dibujo peligro ETT's muerden n.º 1
—no poner leyenda—



PRESENTACIÓN

Al publicar una guía «sobre las ETT's», hemos pretendido elaborar una visión pormenorizada de la realidad de estas empresas en sus diferentes aspectos: estadísticos, jurídicos, laborales, ... así como reflejar el lado más salvaje y descarnado de su funcionamiento:

En ningún momento podemos olvidar que se trata de un negocio basado en el incremento de los niveles de explotación de la persona trabajadora para aumentar beneficios.

Las ETT's son un intermediario que facilita mano de obra barata (a pesar de la falacia de la «equiparación») y de docilidad «garantizada» por el propio tipo de contrato.

Con una tasa de temporalidad del 33% del empleo y del 92% de la contratación; con una media de tres muertos por accidente laboral al día; y con el doble del índice de paro de la Unión Europea, fácilmente podemos deducir que las ETT's «rizan el rizo» de la precariedad.

Una precariedad que golpea siempre a los más débiles: jóvenes, mujeres, inmigrantes, parados de larga duración, justamente los colectivos que representan el mayor porcentaje de «víctimas» de las ETT's. Los abusos que conlleva esta situación son muchos y conocidos aunque no figuran en la propaganda del Gobierno; realización de funciones sin formación adecuada, acumulación de tareas, realización de horas extras que no se remuneran, acosos de todo tipo, ...

Un panorama desolador de humillación y explotación que para la CGT resulta inaceptable. Quizás por eso, esta guía a alguien le pueda parecer en algún momento poco objetiva por no recoger la opinión de las ETT's; sería un error. La opinión de las ETT's también está, eso sí, hay que buscar pero se encuentra. Mirad bien.

Esperamos que esta guía sea de utilidad para poder conocer en profundidad este mal tan actual; así como de orientación práctica para las «víctimas», aquellos/as que no han tenido otra opción que caer en las garras de una ETT. En cuanto a la alternativa de CGT, ya la



conocéis pero la volvemos a recordar: **ELIMINACIÓN DE LAS ETT'S**. Y hasta que lo consigamos de una manera global veto en la negociación colectiva y movilización.

Por último queremos mostrar nuestro agradecimiento a *Alberto Gálvez* (Administración Pública de Zaragoza) por la elaboración del texto, a *Carlos Azagra* por sus dibujos y su corrosivo buen humor y a *Antonio M. Montañés* (Administración Pública de Zaragoza) por la maquetación.

Salud

Eladio Villanueva Saravia
Secretaría Acción Sindical
CGT



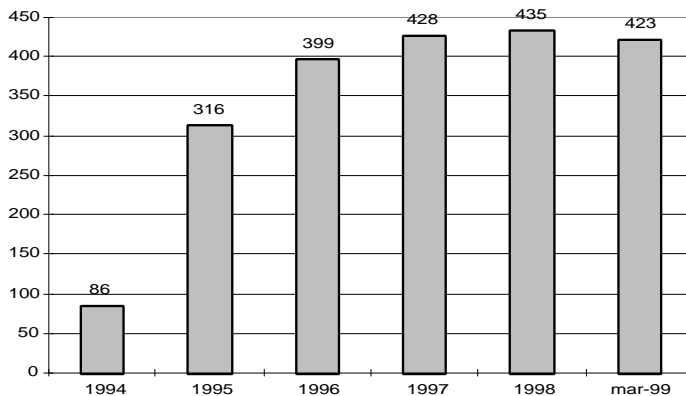
INTRODUCCIÓN

La precarización del empleo es un fenómeno que parece imparable desde principios de los años 80 en todo el estado. Las últimas medidas tendentes a favorecer la estabilidad en el empleo están todavía pendientes de demostrar su efectividad a medio y largo plazo, pero lo cierto es que consagran el principio de que el trabajo estable se crea favoreciendo el abaratamiento del despido y la disminución de los costes salariales y de Seguridad Social, en lugar de considerar como solución el reparto del trabajo y de la riqueza. Es decir, se intentan atajar los efectos de la precariedad sin actuar sobre sus verdaderas causas.

Dentro de las causas de la precarización del trabajo, y pudiéndose considerar igualmente un efecto de la misma, se cuentan las Empresas de Trabajo Temporal, objeto del presente informe, y el fenómeno de la cesión de mano de obra —o su denominación jurídica de trabajo temporal— que se legalizó en el estado en 1994 y que desde entonces ha ido extendiéndose por todo el mercado de trabajo.

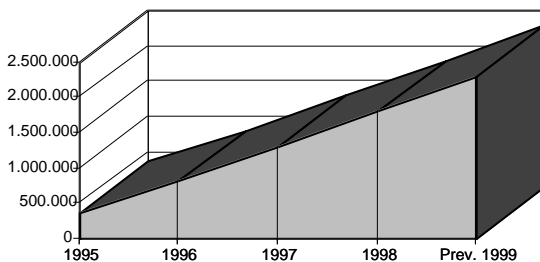
Actualmente 109 ETT's funcionan ya a nivel de todo el estado, y hasta 423 a nivel local y autonómico. Su progresiva implantación en el mercado de trabajo les ha llevado a copar en la actualidad nada menos que el 17% de los contratos de trabajo que se celebran en el estado, mientras su volumen de contratación sube y sube año tras año, experimentando crecimientos en torno al 50% anual. En 1998 celebraron 1.803.547 contratos de trabajo, con 1.265.056 trabajadores, y en 1999 se prevén más de 2.300.000 contratos.

Número de ETT's



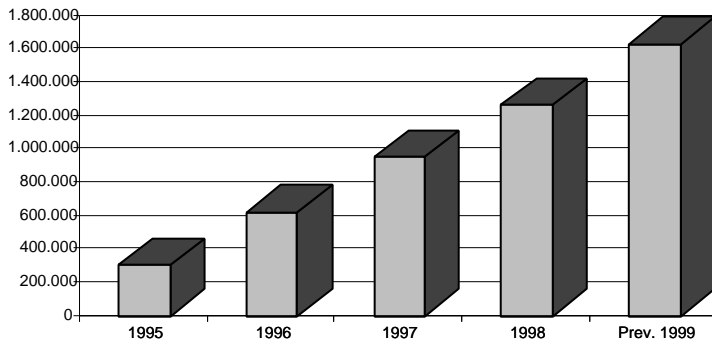
El éxito de estas empresas hay que buscarlo en que han supuesto en muchos casos un instrumento de reducción de los costes laborales para las empresas usuarias, sobre todo aquellas donde los salarios y condiciones laborales eran más favorables para los trabajadores, y en que han supuesto en todos los casos una vía de flexibilización de las plantillas y de eliminación de la conflictividad laboral. Por supuesto, han sido los trabajadores quienes han llevado la peor parte, soportando bajos salarios y condiciones laborales penosas.

Número de contratos celebrados



La presión social, política y sindical ha forzado la reforma de la ley que regula las ETT's, buscando acabar con los agravios más sonrojantes, en el tema salarial y de precariedad laboral. Pero esta reforma nace llena de lagunas y no va a conseguir acabar con los malos usos laborales que se dan en el sector. Al fin y al cabo, estas empresas tienen ánimo de lucro y el objeto de su comercio es el trabajo de los demás.

Número de trabajadores contratados

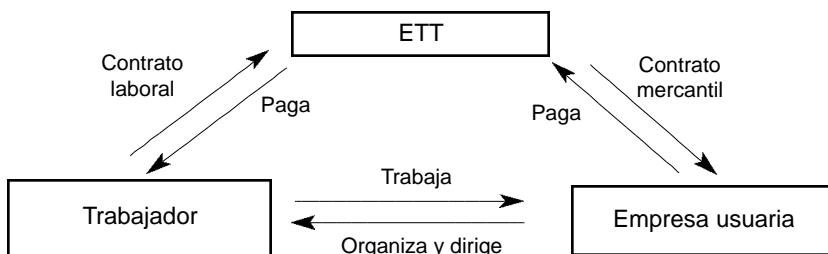


En las siguientes páginas iremos estudiando su regulación legal, las contradicciones en las que incurren al querer tipificarse como un instrumento de inserción laboral, la perniciosa regulación a la que están sometidos los trabajadores que prestan sus servicios a través de estas empresas traficantes de mano de obra, y lo insuficiente de las medidas de reforma recientemente aprobadas.

¿QUÉ ES UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL?

La denominación de Empresas de Trabajo Temporal incluye a aquellas empresas que se constituyen al amparo de la Ley 14/94, tras obtener la preceptiva autorización de la Administración Laboral, y cuyo objeto es la cesión de mano de obra. El hecho que define pues su actividad no es la temporalidad de los trabajadores, sino el que los trabajadores sean contratados por ella para posteriormente ser cedidos a otra empresa (empresa usuaria) donde desarrollarán su trabajo y quedarán bajo su ámbito de organización y dirección del trabajo.

En la relación laboral ordinaria, cada trabajador contrata libremente sus servicios con un empresario, que es quien organiza y dirige el trabajo, abona su salario a los empleados y mantiene la potestad disciplinaria sobre ellos. La peculiaridad de las Empresas de Trabajo Temporal consiste en la cesión de la fuerza de trabajo de sus empleados a las empresas que contratan sus servicios. Se trata de una relación triangular en la que la empresa usuaria abona una cantidad a la ETT a cambio de los servicios del trabajador cedido, quien acudirá al puesto de trabajo en la empresa usuaria, atenderá a las instrucciones de los encargados de la empresa usuaria y realizará su trabajo en las condiciones que determine dicha empresa; la ETT será el verdadero empresario del trabajador cedido (el contrato de trabajo se habrá firmado entre trabajador y ETT), será quien le abone su salario y mantendrá el poder disciplinario y sancionador sobre él.



Esta relación triangular se formaliza en dos contratos para cada relación laboral:

- Un contrato de trabajo entre trabajador y Empresa de Trabajo Temporal, que puede ser de duración indefinida (inexistentes en la práctica) o temporal.
- Un contrato mercantil entre Empresa de Trabajo Temporal y empresa usuaria, llamado Contrato de Puesta a disposición.

La utilización de este tipo de empresas por parte de las usuarias suele estar relacionada con problemas de tiempo. Uno de los supuestos es que la empresa usuaria necesite mano de obra con gran rapidez, y no disponga del tiempo ni de la estructura necesaria para disponer en un plazo breve de un número elevado de trabajadores. En este caso, acudiendo a una ETT, ésta usará su base de datos para contactar rápidamente con los contingentes necesarios para la usuaria, trabajadores de la cualificación requerida, a los que se encargará de telefonar, de contratar, de dar de alta en la SS y, por último, de despedir y liquidar.

Otro de los supuestos es que la usuaria necesite un trabajador para un periodo de tiempo tan breve (un solo día, o incluso unas pocas horas) que no le daría tiempo de amortizar los costes de gestión de personal: elaboración y registro de un contrato de trabajo, alta en la S.S., elaboración de nóminas, liquidación y baja en la SS ...

Las Empresas de Trabajo Temporal facturan a sus empresas clientes por hora de trabajo del operario cedido, a lo que se añade un 16% de IVA, y lo hace por un precio muy superior a lo que costaría al empresario contratar por sí mismo en el mercado de trabajo al mismo trabajador y para las mismas funciones. Por tanto, en teoría, a las empresas usuarias sólo les resultaría rentable utilizar los servicios de las ETT's en los casos enunciados anteriormente.

Pero la realidad ha sido distinta hasta ahora: los salarios que pagaban las Empresas de Trabajo Temporal eran tan bajos que a veces el empresario usuario encontraba más barato contar con personal cedido que con personal propio, sobre todo cuando se trataba de empresas con convenios colectivos que marcaban salarios altos para los trabajadores o contaban con grandes ventajas sociales.

En este caso, la injusticia que supone la cesión de mano de obra era más flagrante todavía, puesto que encontrábamos dentro de la misma empresa que dos trabajadores que cumplieran las mismas funciones, con la misma cualificación profesional y el mismo horario y condiciones de trabajo, percibían salarios muy diferentes.



La reciente reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal ha pretendido acabar con esta situación. Sin embargo, veremos que en la práctica esto no es verdad y que existen muchísimas excepciones al principio de «a igual trabajo, igual salario». Aunque la letra de la ley parece clara, se han dejado muchos cabos sin atar, los suficientes como para garantizar que la equiparación salarial entre trabajadores de la usuaria y de la ETT no «ahogue» al sector, ni suponga una pérdida excesiva de beneficios (beneficios, por cierto, a costa del trabajador cedido).

Además, las Empresas de Trabajo Temporal proporcionan tantos trabajadores como la usuaria solicite, es decir, si el empresario usuario no encuentra en el trabajador cedido las condiciones que requiere (que suelen ser sumisión, docilidad, obediencia, ausencia de bajas laborales...) lo rechazará y le enviarán otro. Del mismo modo, no debe de correr con los gastos que supone un trabajador enfermo o en maternidad. Todos los riesgos y gastos derivados de la relación laboral corren por cuenta de la ETT.

Por eso, en ciertos casos el empresario encuentra preferible pagar más dinero de lo que le costaría hacer un contrato de trabajo al empleado, aún a costa de lucrar con un margen comercial muy grande a unas empresas cuya única actividad consiste en traficar con mano de obra.

Si tenemos en cuenta que, según la Encuesta de Población Activa, existen 2,55 millones de desempleados y una tasa de desempleo del 15,63%, a los que deberíamos sumar 3,52 millones de trabajadores precarios (un 32,7%), en todo el estado, se aprecia como la coyuntura del mercado de trabajo es extraordinariamente favorable para las Empresas de Trabajo Temporal. Poner en relación a uno de esos desempleados, dispuesto a trabajar en lo que sea y en las condiciones que haga falta, con un empresario que no quiere asumir costes de personal, supone para la Empresa de Trabajo Temporal una fuente de ingresos segura y sin riesgos, pero también profundamente inmoral cuando pensamos que el objeto del tráfico (la fuerza de trabajo) es prácticamente el único patrimonio de la mayor parte de la clase trabajadora, su única fuente de ingresos y lo único valioso que puede vender.

Aprovechar la mala situación laboral y la desconfianza de los empresarios para actuar como intermediador sacando la mejor tajada posible es la actividad que enriquece a las multinacionales del Trabajo Temporal.



Tengamos claro pues que *lo que tipifica la actividad de estas empresas es la cesión legal de mano de obra*,¹ que estudiamos a continuación.

¿QUÉ ES LACESIÓN DE MANO DE OBRA?

Consiste en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa. Esta actividad sólo está permitida para las Empresas de Trabajo Temporal, y el realizarla fuera de ellas es una actividad ilegal prohibida por el Estatuto de los Trabajadores (Art. 43 y Art. 96.2) y por el Código Penal (Art. 312).

El ordenamiento jurídico español ha tendido tradicionalmente a la prohibición de estas prácticas considerando acertadamente que constituían una actividad fraudulenta que perseguía sólo la pérdida de derechos de los trabajadores y la elusión de responsabilidades empresariales.²

Tradicionalmente la actividad fraudulenta era la siguiente: se celebraba un contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa aparente fijando un salario y unos derechos sociales muy inferiores a los establecidos por convenio colectivo o por Ordenanzas Laborales para los trabajadores de la empresa que iba a utilizar los servicios del trabajador; el empresario aparente podía eludir fácilmente sus obligaciones salariales y de cotización a la Seguridad Social al carecer de un patrimonio empresarial real que actuara como garantía frente a las posibles reclamaciones de sus trabajadores.

Es decir, un empresario sin patrimonio contrata a sus empleados en condiciones inferiores a las establecidas en la empresa usuaria y los cede para que presten sus servicios dentro de la misma. El empresario usuario obtiene una fuerza de trabajo a precio inferior al que establece la ley, y no tiene que responder de obligaciones salariales ni sociales de estos traba-

1 No perdamos de vista que lo que define la actividad de las ETT's es la cesión y no la temporalidad de los trabajadores.

2 Sólo existía hasta 1994 un supuesto en el que la empresa podía ceder al trabajador a otra, de forma legal: se trataba de la cesión temporal de deportistas profesionales. Mediante estas prácticas, el Club que contrataba a un deportista podía gratuitamente o a cambio de una cantidad, ceder a su trabajador a otro Club donde desarrollaría su trabajo (Art. 11 R.D. 1006/85). Desde hace años, y en la actualidad, es una de las vicisitudes más comunes que acontecen a los contratos de los futbolistas profesionales.

jadores cedidos; el empresario que los ha cedido obtiene un beneficio por la simple intermediación en el mercado de trabajo y, con frecuencia, abriga también un ánimo fraudulento dejando de pagar a sus trabajadores cedidos y dejando de cotizar por ellos a la S.S. Cuando se pretende actuar sobre su patrimonio, embargándolo para responder de sus obligaciones incumplidas, los Juzgados se encuentran con que no existen bienes que puedan ser embargados, siendo entonces el Fondo de Garantía Salarial quien se hará cargo de los salarios debidos (con sus limitaciones) y la Seguridad Social quedará burlada y sin cotizaciones.

Un segundo tipo de traficante de mano de obra, con actividades más cercanas a las mafiosas que a las empresariales, es el intermediario de temporeros. Este traficante, que menudea en el estado español durante las temporadas de recolección agrícola, se dedica a contratar con empresarios agrícolas poco escrupulosos los servicios de una cuadrilla de temporeros. Posteriormente reparte a éstos un salario muy inferior al que podrían obtener si se contrataran directamente con el agricultor. El traficante es quien cobra del empresario, quien lo reparte a los temporeros y quien se queda la mayor tajada en la operación. Según algunas fuentes la comisión del traficante puede llegar a ser hasta del 60%. La situación de ilegalidad de los trabajadores, que resultan en su mayoría extranjeros, y su indefensión al no conocer el idioma ni tener contactos en el país donde se les explota, permite a los traficantes de temporeros obtener grandes beneficios, lucrándose con la intermediación y el abuso de los trabajadores.

Esta actividad fraudulenta, la cesión de mano de obra, ha sido prohibida hasta 1994, momento en que, tras varios años de actividad irregular, las grandes multinacionales de Trabajo Temporal han conseguido la autorización de esa actividad, pero exclusivamente para ser realizada por ellas. Por tanto, la cesión de mano de obra fuera del ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal sigue igual de prohibida y de penalizada por el ordenamiento laboral y penal.

El rigor con el que trata la ley a esta actividad es tal, que las consecuencias de la cesión ilegal de mano de obra son de extraordinaria gravedad. Así, quien sin ser una ETT realice este tráfico ilegal se enfrentará a las siguientes consecuencias:

1. El empresario que cede y el que recibe la prestación laboral *responden solidariamente³ de las obligaciones para con los trabajadores y la Seguridad Social*. Esto

3 La responsabilidad solidaria es aquella por la que se puede exigir a uno de los responsables el cumplimiento íntegro de la obligación. Por contra, existe la responsabilidad mancomunada, por la que se exige a



es, tanto la SS como los trabajadores podrán dirigir sus reclamaciones al empresario que prefieran (lógicamente, existen más garantías de satisfacción por parte de la empresa usuaria).

2. *Responsabilidades administrativas:* los trabajadores, o sus representantes, están legitimados para solicitar la incoación de expediente sancionador a través de la Inspección de Trabajo. Las sanciones que el Estatuto de los Trabajadores fija para una *infracción muy grave*, como la cesión ilegal de mano de obra, consisten en una multa de *500.000 pts. a 15.000.000 de pesetas*.
3. *Responsabilidades penales:* el Código Penal sanciona el tráfico ilegal de mano de obra en su Art. 312 con pena de *prisión de seis meses a tres años* y multa de seis a doce meses.
4. *Derecho del trabajador a adquirir la condición de fijo en la empresa que cede o en la usuaria, a su elección.* Una vez que el trabajador obtenga la calificación judicial de cesión ilegal de mano de obra, podrá optar por ingresar como trabajador fijo con todos los derechos en la plantilla de la empresa que él prefiera (normalmente la usuaria), tal como lo establece el Art. 43 del Estatuto de los Trabajadores. La gravedad y lo extraordinario de esta sanción para los empresarios fraudulentos hace necesario que no perdamos de vista la posibilidad de denunciar todos los supuestos posibles de cesión ilegal de mano de obra.

Por tanto, lo que debe de quedar claro es que *la cesión de mano de obra o, lo que es lo mismo, el tráfico de mano de obra, está prohibida y fuertemente sancionada en todos los supuestos que no sean exclusivamente los de la cesión a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

Por ello, deberemos estar atentos a los supuestos en que en nuestra empresa aparezcan trabajadores que no estén directamente contratados por ella, viendo si concurren las circunstancias que tipifican al tráfico ilegal y, en su caso, denunciándolo ante la Inspección de Trabajo o informando al trabajador de los derechos que le asisten.

cada responsable el cumplimiento de la obligación en la proporción en que participa en el negocio (en el caso de cesión de mano de obra, donde concurren dos empresarios fraudulentos, alcanzaría a la mitad para cada uno de los responsables). El tercer supuesto es el de la responsabilidad subsidiaria, en la que existe un sólo sujeto obligado, pero que, si demuestra su incapacidad para hacer frente a las obligaciones que se le reclaman, pasará su responsabilidad al segundo sujeto, o responsable subsidiario.



Recordemos cuáles son los indicios que revelan el ánimo fraudulento en la contratación:

- Trabajadores que cobran menos que los de la empresa, realizando el mismo trabajo.
- Existencia de una segunda empresa en la operación.
- Trabajadores que no tienen muy claro quién es su empresario.
- Trabajadores que no tienen copia de su contrato de trabajo, ni la obtienen después de solicitársela al empresario.

No deberemos de confundir la cesión de mano de obra, tanto la ilegal, como la legal a través de las Empresas de Trabajo Temporal, con *dos supuestos perfectamente legales*:

- *Contratas y subcontratas*: su objeto es la realización de obras o servicios puntuales (pintura de una nave, reparación de una máquina) o duraderos (limpieza, comedor de empresa..). Lo realizan a cambio de un precio pactado con la empresa y, lo más importante, mantienen el poder de dirección sobre sus trabajadores.
- *Agencias Privadas de Colocación*: empresas, sin ánimo de lucro, cuyo fin es poner en relación a trabajadores con empresas, sin que medie entre ellas y los trabajadores ningún contrato de trabajo ni relación contractual de ningún tipo. Simplemente podrán cobrar a las partes (empresario y trabajador) los gastos imprescindibles de la operación. Funcionan en España desde 1994, y acabaron con el monopolio estatal del INEM sobre las contrataciones. En algunas CC.AA. existen servicios regionales de colocación que buscan complementar las actividades del INEM, gestionando con más agilidad las colocaciones. Estos servicios públicos son generalmente gratuitos, aunque en Euskadi y en el País Valenciano los trabajadores demandantes deben abonar entre 2.000 y 4.000 pts., y las empresas que recurren a ellos unas 8.000 pts.

En conclusión, concurren las características de la cesión ilegal, cuando, sin tratarse de una Empresa de Trabajo Temporal el empresario que contrata a los trabajadores renuncia a su poder de dirección y de organización del trabajo, dejando dichas funciones en manos del empresario usuario. Este hecho, *la renuncia a los poderes de organización y dirección es la principal característica de la cesión* y a ella deberemos prestar toda la atención.



LEGISLACION SOBRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La legislación que se aplica al funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal es la siguiente:

- Ley 14/94, de 1 de junio (BOE 2 de junio de 1994), por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Ley 29/99 de 16 de julio (BOE 17 de julio de 1999), de Modificación de la Ley 14/94, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Instrumento de Ratificación del Convenio 181 de la OIT, sobre Agencias de Empleo Privadas (BOE 13 de septiembre de 1999). Entra en vigor el 15 de junio del 2000.
- Real Decreto 4/95 de 13 de enero (BOE 13 de abril de 1995), por el que se desarrolla la Ley 14/94.
- Real Decreto 216/99 de 5 de febrero (BOE 24 de febrero de 1999), sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE 3 de marzo de 1997), vigente entre 1997 y 1999. Firmado por UGT, CCOO y la patronal del sector, GEESTA.
- En Catalunya es de aplicación el Convenio Interprovincial para Trabajo Temporal (DOGC 20 de noviembre de 1997), vigente entre 1997 y 1999. Firmado por UGT, CCOO y la patronal catalana AETTCA. Se trata de un calco del convenio estatal, cuyos contenidos coinciden literalmente en las principales materias: salarios, clasificación profesional, jornada y vacaciones, periodo de prueba y régimen disciplinario. Sólo presenta alguna especialidad en materia de cobertura de la Incapacidad Temporal.
- Convenios de Empresa: las ETT's más grandes tienen sus propios convenios que, en general, no añaden nada sustancial al estatal.

En todo lo no previsto en la Ley 14/94 se deberá de aplicar la legislación laboral y de Seguridad Social ordinaria en las relaciones entre la ETT y el trabajador cedido, y la legislación civil y mercantil en las relaciones entre la ETT y la empresa usuaria.



¿EN QUE CASOS PUEDEN LOS EMPRESARIOS RECURRIR A LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL?

La legislación limita los supuestos en los que los empresarios pueden recurrir a la contratación de trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal. *No en todos los casos se puede recurrir a ellas, debiendo de respetar los únicos tres supuestos en los que la ley autoriza su uso.*

Desde luego, es perfectamente posible utilizar la vía de la negociación colectiva para impedir o limitar la contratación a través de las Empresas de Trabajo Temporal, introduciendo en el convenio colectivo un artículo que limite o prohíba expresamente al empresario recurrir a este tipo de tráfico.

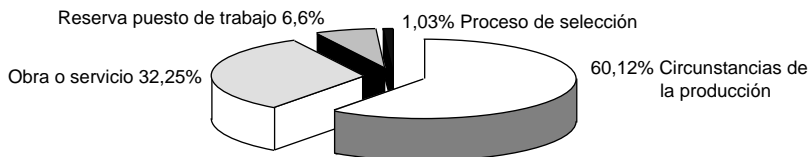
A este respecto, los tribunales han aceptado la legalidad de estas cláusulas, en contra de quienes veían en ellas «una restricción de la libre competencia». Por supuesto, desde CGT se aboga por la inclusión de estas cláusulas restrictivas en todos los convenios colectivos en que tengamos legitimación para negociar, dando prioridad siempre al derecho de los trabajadores a un trato justo y digno sobre el derecho de libre competencia.

La reforma de 1999 de la ley de Empresas de Trabajo Temporal ha modificado las causas y duraciones de los contratos de trabajo que se pueden celebrar. Desde agosto de 1999, son las siguientes:

1. *Realización de obra o servicio determinado*: es el llamado contrato por obra, en el que la duración (aunque seguro que será temporal) es incierta. No se marca en este caso una duración máxima, lo que permite que estos contratos duren, en ocasiones, varios años. La obra para la que se contrate al trabajador debe estar claramente definida y los convenios colectivos de aplicación en la empresa usuaria pueden limitar las tareas o trabajos para los que se puede utilizar este tipo de contratación. Desde la reforma de verano del 99, las Empresas de Trabajo Temporal sólo podrán realizar estos contratos en los mismos casos en que los podría realizar la empresa usuaria, es decir, si en el convenio de la usuaria se excluyen tareas a las que se pueden dedicar trabajadores con contrato por obra, estas limitaciones afectarán también a la ETT, que no podrá destinar ningún trabajador a estas tareas o deberá hacerle algún otro tipo de contrato.

2. *Atención de las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos...*: el llamado contrato eventual. Hasta la reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal, su duración máxima era de seis meses. Desde la entrada en vigor de la reforma, habrá que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo de la usuaria para determinar su duración máxima. Según el Art. 15 del ET, cada convenio sectorial puede fijar la duración de este tipo de contrato con un límite: como máximo 13,5 meses en un periodo de 18. Si el convenio colectivo guarda silencio en esta materia, la duración máxima es de 6 meses en un periodo de 12. Es decir, cada sector tiene su propia duración máxima, y si no especifica nada no es que no exista límite, sino que éste es de 6 meses en los últimos 12. También puede la negociación colectiva limitar en cada sector qué tareas pueden desarrollarse por estos trabajadores eventuales, o qué proporción de eventuales puede haber en relación a los trabajadores fijos en la empresa. Estas limitaciones son también de plena aplicación a las Empresas de Trabajo Temporal desde agosto de 1999.
3. *Sustitución de trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva del puesto de trabajo o contrato de interinidad*: por ejemplo, trabajadores en incapacidad temporal, descanso por maternidad, excedencias, servicio militar o PSS... o cualquier otra causa legal, convencional o contractual. En este caso, la duración del contrato será la que exija la causa de sustitución del trabajador. Se extinguirá en el momento en que el trabajador sustituido se reincorpore a la empresa, o en el momento en que se extinga la relación laboral entre la empresa y el sustituido.

Causas de contratación en porcentaje. 1998



Observamos que no se autoriza el cubrir puestos de trabajo fijos en la empresa mediante cesión legal de mano de obra. No podrá por tanto el empresario tener trabajadores «fijos cedidos». Serán siempre trabajadores temporales, aunque la experiencia dice que un tipo de contrato de trabajo como el contrato por obra o servicio determinado otorga al empresario una flexibilidad suficiente como para prolongar su duración casi a su voluntad.

La reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal ha venido a sustituir la regulación anterior de causas de contratos y duraciones máximas de los mismos. Anteriormente, el Art. 6 de la ley 14/94 hacía una enumeración cerrada de en qué casos se permitía la contratación a través de ETT's, limitando (aunque no demasiado) su actuación. La nueva redacción de esos «supuestos de utilización» hace una remisión genérica al Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, dando carta de naturaleza y normalidad a una contratación que hasta ahora era la excepción a la regla.

La reforma ha supuesto, por un lado, la eliminación de la posibilidad expresa de realizar contrataciones para cubrir una vacante mientras dure el proceso de selección para su cobertura definitiva, aunque esta posibilidad continúa existiendo por la vía de la contratación como interino, con una duración máxima de tres meses. Esta modalidad había sido usada de forma abusiva, sobre todo por Corporaciones Municipales, y otros órganos de la Administración. Sin embargo, esto supone una ventaja para las ETT's. Hasta ahora, existía un límite fijado por la ley de Empresas de Trabajo Temporal de tres meses como duración máxima de esta causa de contratación. Con la remisión que ahora se hace a la normativa general en materia de contratos de trabajo, ese límite de tres meses sigue existiendo para las empresas privadas, pero no existe límite (a no ser el del ánimo fraudulento) para la duración de esas contrataciones en la Administración Pública, que se puede permitir atender a los ciudadanos con trabajadores de ETT's por un coste, hasta ahora, muy inferior al de un empleado público. Todo esto concuerda con la tendencia de progresiva «externalización» de los servicios públicos (empresas privadas dando directamente los servicios que hasta ahora eran públicos) donde las ETT's, o sus filiales, pueden encontrar un filón.

Por otro lado, la reforma de las causas de contratación ha supuesto que las duraciones máximas de los contratos varíen de un sector a otro, lo que convertirá unos sectores (los más flexibles) en más apetecibles para las ETT's, y en los destinos más codiciados por los trabajadores temporales, al existir mayores o menores perspectivas de duración del contrato de trabajo. Pero, en general, supone otra ventaja para las ETT's, que han visto como de golpe se les amplía el plazo durante el que pueden ceder a trabajadores, ya que antes sólo lo podían hacer por un máximo de seis meses, y ahora este plazo se ampliará, dependiendo del sector de producción, hasta 13 meses y medio.

Es decir, que en este aspecto, el de las causas de contratación, las Empresas de Trabajo Temporal han salido ganando con la reforma, puesto que en muchos casos se amplía la



duración máxima posible de los contratos. Por contra, en el caso, mucho menos frecuente, de que los convenios colectivos excluyan algunas tareas o puestos de la contratación temporal, estas limitaciones afectarán plenamente a las ETT's.

Por tanto, no es cierto que las Empresas de Trabajo Temporal favorezcan la contratación mediante la utilización de estos contratos de trabajo, puesto que ya aplican las mismas modalidades contractuales, las mismas causas de contratación, las mismas duraciones máximas y las mismas limitaciones de tareas o puestos que cada empresario puede utilizar en todo momento. No son modalidades de contrato específicas para las ETT's, sino que son las mismas que se pueden aplicar en cada sector, y no suponen ni en su tipología ni en su duración ninguna ventaja adicional para los trabajadores cedidos ni para las empresas usuarias.

¿EN QUÉ CASOS ESTA PROHIBIDA LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE LAS ETT?

La ley prohíbe la utilización de trabajadores cedidos en los siguientes casos:

1. *Sustitución de trabajadores en huelga en la empresa usuaria:* esta medida es perfectamente lógica, puesto que *supondría la autorización del esquirolaje*, tradicionalmente prohibido en el ordenamiento jurídico laboral español. Sólo se exige dos requisitos: que la huelga sea legal, y que se respeten los servicios mínimos establecidos (en caso contrario sí que podría el empresario recurrir a una ETT).



Y volvieron a tapiar la puerta de otro traficante de mano de obra. Los compañeros de CGT-Burgos, en esta ocasión fueron detenidos.

2. *Realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o salud de los trabajadores, se determinen reglamentariamente.* Esta prohibición tan coherente fue papel mojado hasta febrero de 1999, cuando se publicó el Real Decreto que especificaba qué actividades eran esas tan peligrosas. Durante 5 años no se dio desarrollo reglamentario a esta prohibición, lo que dejaba sin efecto esa previsión del legislador. Durante meses la redacción del R.D. que establece esas actividades llevó de cabeza al Ministerio de Trabajo (MTAS) en una mesa tripartita con sindicatos y organizaciones empresariales (léase UGT, CCOO y CEOE), donde no estaba claro si lo que se iba a prohibir era la intervención en los sectores con más alto índice de siniestralidad (construcción, minería...), o sólo en algunas actividades y tareas dentro de todos los sectores (trabajos con alta tensión, trabajos en alturas...). El resultado ha sido una mezcla de ambas, ya que la exclusión total de un sector como la construcción suponía perder casi un 6% del total del mercado de la cesión de mano de obra, lo que suponía en el caso de las ETT's más potentes unos 5.000 millones de pesetas. La relación completa de las actividades prohibidas la encontraras en el apartado referente a prevención de riesgos laborales en las ETT's.
3. Cuando se pretenda *cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados en los últimos doce meses*, mediante las vías de los Art. 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores:
 - Despido disciplinario improcedente.
 - Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tanto individual como colectivo.
 - Resolución unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador, basado en incumplimientos graves y culpables del empresario.Se trata de evitar que el empresario se deshaga fraudulentamente de su plantilla para utilizar trabajadores cedidos, más baratos o más dóciles que los fijos. Este tipo de garantías se contempla en el ordenamiento laboral para otros supuestos, siempre con el mismo espíritu: no permitir la utilización de las condiciones laborales más flexibles en los casos en que, fraudulentamente o no, el empresario se haya ido desprendiendo de sus trabajadores fijos.
4. *Cesión de trabajadores a ETT:* se prohíbe la cesión de mano de obra entre sí a las Empresas de Trabajo Temporal.



5. *Cuando se pretenda cubrir puestos de trabajo que hubieran estado ocupados por trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal durante más de trece meses y medio, dentro de los últimos dieciocho meses.* Esta prohibición es una novedad introducida por la ley de reforma de las ETT's y busca evitar el uso fraudulento del encadenamiento de contratos de trabajadores cedidos. Recordemos que la intervención de las ETT's se limita a las necesidades temporales de mano de obra (en teoría, claro), y que no puede recurrirse a ellas para dotarse de personal fijo. Sin embargo, era un uso generalizado contratar a trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal hasta la duración máxima legal de su contrato para, a continuación, en lugar de contratar personal fijo, recurrir a un nuevo trabajador cedido, y así sucesivamente, manteniendo siempre la eventualidad en la contratación. El legislador ha considerado acertadamente que un puesto de trabajo que está ocupado durante más de trece meses y medio en un periodo de dieciocho responde a las necesidades de plantilla fija de la empresa, y no a necesidades eventuales o de temporada. Desde ahora, este es un nuevo límite a la cesión de mano de obra. Pero, por desgracia, es muy difícil llegar a demostrar que esto ha ocurrido. Las empresas españolas son sobre todo pequeñas y medianas, y las dimensiones de su plantilla no se pueden fijar con precisión, ni suelen existir documentos donde se recoja la descripción de los puestos de trabajo y los efectivos dedicados a cada una de las tareas. Esta dificultad de individualizar los puestos de trabajo opera como una traba a la hora de determinar si los trabajadores cedidos han ocupado un puesto u otro, y si han superado los límites que marca la ley de 13,5 meses en los últimos 18. Por cierto, que este límite es absoluto: el mismo para todos los sectores, no como en la duración máxima de los contratos eventuales, que es distinta según cada convenio colectivo.

Además de estas limitaciones legales, existen otros supuestos de prohibición que no aparecen en la ley de Empresas de Trabajo Temporal:

1. *Prohibición de ceder trabajadores para puestos en los que no se haya hecho la preceptiva evaluación de riesgos laborales:* la Ley de Prevención de Riesgos Laborales estableció en 1995 la obligación de todos los empresarios de realizar una evaluación de los riesgos que concurrían en cada uno de los puestos de trabajo. El R.D. 216/99, que regula las disposiciones de seguridad y salud en las ETT's, prohibió ceder trabajadores para los puestos en los que esa evaluación de riesgos no se



hubiera hecho todavía. Aunque en 1999 todas las empresas deberían tener hecha esta evaluación, las estadísticas del INSHT cifran en más del 70% las empresas que no han cumplido la obligación. Por tanto, las ETT's no podrán ceder trabajadores en ese 70% de puestos sin evaluar. Desgraciadamente, cuando el legislador va, las Empresas de Trabajo Temporal ya están de vuelta. Esta pega la solventan rápidamente realizando ellos mismos la evaluación de riesgos, ya podemos imaginar con qué rigor. En otros casos, se ignora olímpicamente la prohibición. Agentes comerciales de Adecco nos han dicho, cuando nos hemos hecho pasar por empresarios, que esa evaluación de riesgos «es un papelito» y que nos la hacían gratis. No perdamos de vista esto en nuestras empresas: asegúrenos de que existe una evaluación de riesgos rigurosa en todos y cada uno de los puestos ocupados por trabajadores cedidos. Si no es así, se tratará de un contrato fraudulento y de una infracción grave, sancionable con multa de 50.000 a 500.000 pts.

2. *Contratación en las Administraciones Públicas:* aunque todavía no está en vigor, podemos adelantar que la nueva Ley de Contratos del Estado, que se encuentra en trámite parlamentario, introducirá limitaciones legales a la utilización de las ETT's por parte de las Administraciones Públicas. Previsiblemente su utilización quedará prohibida para todos los puestos que no sean exclusivamente la realización de encuestas, la toma de datos, y otros análogos, y aún éstos por un periodo máximo de seis meses. Aunque es positivo, no es suficiente. Las Administraciones Públicas han encontrado en las ETT's mano de obra mucho más barata que la de los empleados públicos y con muchos menos derechos. Gestores públicos poco escrupulosos, sobre todo en la Administración Local, han conseguido maquillar sus cuentas de gastos de personal mediante el recurso al tráfico de mano de obra, sin que pueda alegarse en su favor una adecuación más eficiente de los recursos públicos como algunos han pretendido. Burlar los derechos de los trabajadores no es digno de elogio en ningún caso, y menos aún en el de los responsables de la Administración. Dentro de poco, la intervención de estas empresas en la administración quedará muy limitada, aunque no prohibida como sería nuestro deseo. Si trabajamos en una empresa pública, vigilemos con todo el celo que la contratación se haga exclusivamente para los supuestos que autorice la próxima LCE.



¿YSI SE CELEBRAN CONTRATOS CON ETT EN LOS CASOS PROHIBIDOS, O FUERADE LOS CASOS AUTORIZADOS?

En el supuesto de que se celebren *contratos de cesión de mano de obra en los casos que estén explícitamente prohibidos, o en los casos que no estén expresamente autorizados, nos encontraremos con una cesión ilegal de mano de obra*. Esto es importantísimo.

Es decir, *la legalidad de la cesión de mano de obra es la excepción* que autoriza la ley para ser llevada a cabo exclusivamente por Empresas de Trabajo Temporal y en los supuestos autorizados. En otro caso, supuestos no autorizados o prohibidos, se trata de *cesión ilegal de mano de obra*, en los términos del Art. 42 del Estatuto de los Trabajadores y nos encontraremos con las *consecuencias jurídicas que ya hemos señalado* al hablar de la cesión, y que son:

1. *Responsabilidad penal* (Art. 312.1 del Código Penal): prisión y multa.
2. *Responsabilidad administrativo-laboral*: infracción grave por contratos de cesión no autorizados por la ley, y otra infracción muy grave si se trata de trabajos peligrosos, o de sustitución de trabajadores en huelga.
3. *Responsabilidad solidaria de la ETTY la empresa usuaria* de las obligaciones contraídas con los trabajadores y la Seguridad Social.
4. *Derecho de opción del trabajador cedido ilegalmente* para adquirir la condición de fijo en la empresa que elija.

Estas consecuencias que las leyes contemplan tienden a proteger al trabajador y a sancionar a quienes pretenden utilizar la cesión de mano de obra para eludir sus responsabilidades o para vulnerar los derechos de los trabajadores.

En el caso particular de cesión de trabajadores para puestos donde no esté hecha la evaluación de riesgos, parece que no implicaría la nulidad del contrato si no una mera falta administrativa que se saldaría con una multa, pero no con la conversión del contrato de trabajo en indefinido. Del mismo modo, si se tratara de cesión de trabajadores para la Administración fuera de aquellas tareas autorizadas por la próxima LCE (encuestas, tomas de datos...), no podríamos asegurar que la nulidad del contrato desemboque necesariamente en la conversión del trabajador en fijo, ya que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia



cia, se antepone las normas que la Constitución española establece para el acceso al empleo público en su Art. 103: mérito y capacidad. Es decir, como mucho el trabajador obtendría una indemnización, pero difícilmente la condición de fijo.

No olvidemos que *la legalidad de la cesión de mano de obra sigue siendo la excepción a la regla, y que si aparecen indicios de ilegalidad en la relación que une al trabajador con la ETT, deben denunciarse*, ya que no sólo se consigue el beneficio para el trabajador, si no también la sanción para las empresas que pretenden burlar las garantías legales.

¿EXISTE ALGÚN DERECHO ADICIONAL PARA EL TRABAJADOR CEDIDO?

Los trabajadores cedidos, que celebran sus contratos de trabajo con las Empresas de Trabajo Temporal, reciben el mismo tratamiento legal a todos los efectos que los trabajadores ordinarios en su relación con la empresa. Sólo en cuatro aspectos obtienen una garantía adicional por vía de la ley.

Se trata de los siguientes:

- *Es nula cualquier cláusula que impida que el trabajador cedido se incorpore a la finalización del Contrato de Puesta a Disposición a la plantilla de la empresa usuaria.* No obstante, se da el caso de que el convenio colectivo regula en profundidad los casos en que se puede firmar los llamados «*Pactos de Permanencia*», en virtud de los cuales el trabajador se compromete a permanecer en la ETT durante un determinado periodo de tiempo, o en caso contrario, a indemnizar a la empresa en una cantidad proporcional al tiempo de permanencia incumplido. Es decir, aunque las Empresas de Trabajo Temporal no pueden impedir que los trabajadores se incorporen a las plantillas de las usuarias, sí que utilizan la posibilidad pactada con UGT y CCOO de obtener una indemnización si el trabajador les abandona. Estas prácticas se aplican sobre todo en los casos en que la ETT ha tenido que invertir algún dinero en formar profesionalmente al trabajador. Además, recordemos que *esta garantía de nulidad de cláusulas restrictivas, alcanza sólo a la incorporación del trabajador una vez finalizado el Contrato de Puesta a Disposición*; la ley no dice nada respecto a si esta nulidad se aplica también en el caso de que el Contrato esté aún vigente y el trabajador pretenda dimitir de la ETT para incorporarse a la



usuaria, aunque la Memoria del Proyecto de Ley de ETT's dejaba claro que no era esa la intención del legislador que consideraba necesario proteger a las Empresas de Trabajo Temporal de la posible «competencia desleal del trabajador» (sic). Las organizaciones patronales del sector manejan cifras y porcentajes sobre cuántos trabajadores cedidos acaban incorporándose a la plantilla de la empresa usuaria. Aunque según ellas este hecho alcanza al 20% de los trabajadores, estas cifras no han sido contrastadas ni comprobadas por ningún órgano de la Administración (INEM, Inspección de Trabajo, MTAS, o consejerías de las CC.AA.) ni por sindicatos, asociaciones o cualquier otra entidad, así que les deberemos de dar la misma credibilidad que al resto de las medallas que se ponen las Empresas de Trabajo Temporal.

- *Si una vez finalizado el plazo de puesta a disposición del trabajador, éste siguiera prestando sus servicios en la empresa usuaria, sin que medie denuncia alguna, se le considerará vinculado a ella por tiempo indefinido.* Es muy extraño que esto se produzca mediante un despiste de alguna de las dos empresas, pero no está de más que la ley lo establezca explícitamente. Hay que señalar que, tanto en este supuesto como en el anterior, el periodo de permanencia en la empresa usuaria como trabajador cedido por una ETT, no se computa a efectos de antigüedad cuando el trabajador se incorpora a la plantilla de la usuaria.
- *Las Empresas de Trabajo Temporal no pueden celebrar contratos de aprendizaje con trabajadores para ser cedidos* (sí lo podrán hacer con los trabajadores de su propia plantilla).
- *Las ETT no podrán cobrar cantidad alguna al trabajador en concepto de selección, formación o contratación.*

EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Es el contrato mercantil que se celebra entre la ETTy la empresa usuaria, que se formaliza en un modelo oficial y debe celebrarse obligatoriamente por escrito.

En él figuran necesariamente los datos que identifican a las dos empresas, la modalidad contractual que se va a utilizar, en qué consisten los trabajos a realizar, los riesgos profesionales que concurren en el puesto de trabajo, el lugar y horario de trabajo, el precio convenido, y desde la reforma de verano del 99, el salario que percibirá el trabajador cedido.



Observemos que en un contrato cuyo contenido es una prestación laboral, no figura ni el nombre del trabajador ni tiene la oportunidad de intervenir en la celebración del contrato mercantil entre ambas empresas: recibe el mismo tratamiento que cualquier mercancía.

La novedad que supone la inclusión del salario del trabajador en el contrato de puesta a disposición es positiva. Permitirá al empresario usuario comprobar si el trabajador cobra lo que la ley y el convenio colectivo establecen, y calcular los substanciosos beneficios que se queda la empresa traficante. Lo mismo permitirá a los representantes de los trabajadores, en virtud de los derechos de información que les asisten.

El incumplimiento de las obligaciones formales que se establecen para este Contrato de Puesta a Disposición, es una infracción leve que se sanciona con multa de 5.000 a 50.000 pts., y será una infracción grave sancionada con 50.000 a 500.000 pts. si la irregularidad consiste en la falta de forma escrita. En ningún caso los defectos de forma suponen que la cesión se convierta en ilegal con las consecuencias que ya conocemos.

Si comparamos las consecuencias jurídicas de los defectos del Contrato de Puesta a Disposición con las de los contratos de trabajo, vemos que la legislación es mucho menos rigurosa a pesar de tratarse del mismo objeto del contrato: el trabajo.

DERECHOS DE INFORMACIÓN

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tienen derecho a recibir información sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre el empresario, que incluye el motivo de utilización (obra o servicio, necesidades de la producción, suplencias o periodo de selección). El plazo para notificarlo es de 10 días desde su celebración, y el incumplimiento de estos deberes de información supone una infracción laboral grave sancionable por la Inspección de Trabajo con multa de 50.000 a 500.000 pts.

Desde la entrada en vigor de la reforma estos derechos de información se amplían, y ahora alcanzan también al derecho a obtener copia básica del contrato de trabajo del trabajador cedido en el mismo plazo de diez días. Es decir: si somos representantes de los trabajadores, el empresario dispone de diez días para comunicarnos que ha celebrado un contrato de puesta a disposición, por qué lo ha celebrado, y darnos la copia básica del contrato de trabajo celebrado entre la ETTY el trabajador cedido. Esta copia básica es una copia del con-



trato de trabajo donde se han eliminado sólo los datos de D.N.I., domicilio y estado civil del trabajador, y nos permitirá conocer qué ETT contrata; el nombre del trabajador; nos permitirá controlar que el tipo de contrato se ajuste a la causa de contratación; la jornada del trabajador cedido y, sobre todo tras la reforma, que el salario sea el establecido en el convenio colectivo de nuestra empresa y que la categoría profesional con la que ha sido contratado se ajuste a las funciones que realiza.

Para hacer efectivo este derecho de información, la ETT deberá haber facilitado a nuestra empresa dicha copia básica. En el caso de que no lo haga incurre en una falta leve, que será sancionada por la Inspección de Trabajo con una multa de entre 5.000 y 50.000 pts.

Cuando recibamos este tipo de información, deberemos de estar a lo señalado sobre el control de legalidad del contrato: que se incluya en los supuestos autorizados para la contrata-

ción y que no aparezca entre los supuestos prohibidos, sobre todo, la cobertura de puestos de trabajo fijos que hayan sido amortizados y la cobertura de un puesto durante más de 13,5 meses en los últimos 18 por personal cedido.

Otros derechos de información afectan a las dos empresas: *la ETT debe facilitar a la usuaria la copia del contrato de trabajo celebrado con el trabajador cedido y la documentación que acredite que se han cumplido las obligaciones salariales y de SS del trabajador*. Esto se hace mediante copia de las nóminas y de los boletines de cotización.

Esta previsión legal de deberes de información entre ambas empresas no obedece sólo a una necesidad de proteger al trabajador, si no que garantiza a la empresa usuaria que se ha cumplido con unas obligaciones de las que debería de responder subsidiariamente en el caso de que no se hubiera hecho.

¿QUIÉN PAGA EL SALARIO Y CUÁNTO SE COBRA?

La obligación del pago del salario, así como la de la cotización a la Seguridad Social, pertenece a la ETT. No obstante, *la usuaria responde de estas obligaciones de forma subsidiaria*: si la ETT no lo hace y demuestra su incapacidad de hacer frente a dichas obligaciones, será la usuaria quien deba responder.

Por eso no se debe dejar de exigir a las Empresas de Trabajo Temporal que cumplan con la obligación legal de proporcionar a la usuaria la acreditación documental de haber satisfecho las cantidades que corresponden a estos conceptos.

Desde la entrada en vigor de la reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal hay que distinguir retributivamente entre los trabajadores de estructura (los que trabajan en la ETT) y los trabajadores en misión (los que se ceden a otras empresas).

Hasta agosto de 1999 las tablas salariales eran las mismas para todos los trabajadores de las ETT's. Unas tablas pactadas entre UGT, CC.OO y la patronal GEESTA que eran de las más bajas del mercado, sólo un poco por encima del SMI para las categorías más bajas. Esta era la causa por la que los trabajadores cedidos veían cómo cobraban mucho menos que sus compañeros de las empresas usuarias, haciendo el mismo trabajo, y esa era también la causa del gran éxito de las Empresas de Trabajo Temporal: pagaban salarios tan bajos, que al



empresario usuario le salía más barato pagar a la ETT en muchos casos (incluso contando con el margen comercial que se quedaba) que contratar por sí mismo. Esa era pues la clave de la competitividad y el éxito de las ETT's: colocar trabajadores más baratos en los sectores mejor pagados (esto añadido a la flexibilidad de la plantilla y la docilidad de los trabajadores, claro).

Desde la entrada en vigor de la reforma se ha implantado (con las limitaciones que veremos más adelante) la equiparación salarial. Ahora el trabajador cedido tiene derecho a cobrar como mínimo «la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculado por unidad de tiempo». Esto significa que si el salario de convenio en la usuaria es superior a las tablas del convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal, el trabajador cobrará lo que marque el convenio de la usuaria. Si resultara un salario inferior en la usuaria a el de la ETT (lo que sería muy extraño, pero no imposible), el trabajador cedido cobraría lo que marcan las tablas del convenio de Empresas de Trabajo Temporal.

Para garantizar esta convergencia, la empresa usuaria debe facilitar a la ETT el importe del salario de su convenio para el puesto de trabajo que pretende cubrir con personal cedido. Este salario de referencia incluye la parte proporcional de pagas extras, vacaciones, festivos y descanso semanal, es decir, el salario bruto anual.



Concentración por el juicio de los compañeros detenidos en las acciones contra las ETT's.

Por tanto, los trabajadores en misión deberían de cobrar lo mismo que sus compañeros de la empresa usuaria. Ahora bien, esta convergencia está llena de lagunas que desvirtúan la tan cacareada equiparación salarial. En el apartado sobre Convergencia Salarial (p. 35) lo veremos mejor.

En el caso de los trabajadores de estructura y de los trabajadores cedidos a empresas usuarias con convenios más bajos, se aplican las tablas salariales siguientes:

Tablas salariales para 1999

NIVEL	PUESTOS DE TRABAJO	IMPORTE BRUTO ANUAL
1	Limpieza, carga y descarga...	1.150.135
2	Telefonistas, mecanógrafos...	1.197.080
3	Camareros, albañiles, vendedores...	1.401.426
4	Operador informático, conductor de camión, delineante...	1.502.219
5	Jefe de obra, programador, contable...	1.701.732
6	Analistas, enfermeros, supervisores, asistentes sociales...	1.948.199
7	Médicos, ingenieros, abogados, psicólogos...	2.018.606

Salario Mínimo Interprofesional 1999: 969.780.- pts.

Salario Medio en el estado en 1999 (Encuesta de Salarios del Ministerio de Trabajo): 2.888.400.- pts.

Si las comparamos con el salario medio, apreciaremos cómo este sector está muy por debajo de lo que son las retribuciones en el estado español. Hasta ahora, la fijación de salarios bajos ha sido la garantía de mayores márgenes comerciales para las Empresas de Trabajo Temporal. Esto empieza a cambiar en algunos casos, pero no en todos.

El régimen retributivo de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal, tanto de los trabajadores cedidos o «en misión», como de los trabajadores «de estructura» (aquellos que trabajan realmente en la ETT), incluye *una sola mejora* respecto al resto de los trabajadores: *a la extinción del contrato de trabajo, se indemnizará al trabajador cedido con una cantidad de 12 días de salario por año trabajado*. Teniendo en cuenta que la duración de los contratos es a veces de unas pocas horas o días, esta cantidad es ridícula. No obstante sí que puede llegar a alcanzar un importe interesante en el caso de contratos de varios meses de duración. El derecho a esta indemnización adicional alcanza sólo a los trabajadores con contratos de duración determinada. Esto es, la práctica totalidad de los trabajadores, pero no todos ya que se excluye a los fijos (un 0,1%).



Pero el sistema retributivo de las Empresas de Trabajo Temporal está lleno de trucos para que los salarios parezcan mucho más altos de lo que realmente son. El convenio colectivo consagra un sistema que parece *ideado exclusivamente para engañar al trabajador poco informado*. Sus principales características son:

1. *Abonan obligatoriamente el importe de las dos pagas extraordinarias, prorrateadas mes a mes*. Esto es, cada mes el trabajador percibe un 16,6% más de dinero que lo que es el salario base mensual. Por supuesto, cuando llegan navidad o verano, estos trabajadores no perciben cantidad alguna en concepto de paga extra.
2. *El salario base de convenio incluye la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas*. Con una regulación de una legalidad más que dudosa, el convenio colectivo presupone que los trabajadores en misión no podrán disfrutar de vacaciones anuales, y opta por incluir en el salario base la cantidad que retribuirá la falta de disfrute de éstas. La consecuencia es, además de que el trabajador percibe un 8,3% más todos los meses por este concepto, que *si la empresa usuaria cierra por vacaciones y el trabajador cedido no puede desarrollar su trabajo*, éste no tendrá que ir a trabajar, pero *tampoco recibirá ningún salario durante ese periodo*. Es decir, no existen vacaciones, y si existen, no se pagan. Además, al liquidar al trabajador sus haberes al finalizar su contrato de trabajo, no percibirá cantidad alguna por pagas extras ni por vacaciones no disfrutadas, junto con el finiquito
3. Al tratarse de salarios bajos y duraciones muy cortas de la relación laboral, procede realizar las *retenciones mínimas para IRPF* en la nómina: sólo el 2%. Así se retiene muy poco y el trabajador percibe más salario líquido.

En definitiva, *todo el sistema retributivo está orientado a «inflar» el salario líquido mensual a costa de las retribuciones de devengo superior al mes*.

Por tanto, los *salarios y el régimen retributivo* que se aplica en el sector de las Empresas de Trabajo Temporal se revela como *uno de los más engañosos para el trabajador, al que frecuentemente no se le explica en qué condiciones va a cobrar su salario*.

Esta situación *se agrava con la práctica, a todas luces fraudulenta*, que ciertas Empresas de Trabajo Temporal llevan a cabo con sus trabajadores. Se les *contrata desde el lunes hasta el viernes quedando sábado y domingo desempleados*, y por lo tanto sin cobrar nada estos dos días, para volver a ser contratados el lunes por la mañana.



Tampoco existe *ningún complemento retributivo por antigüedad*, ni para los trabajadores en misión, ni para los trabajadores de estructura.

La realización de horas extras por los trabajadores de ETT's supone una retribución un 10% superior a la de la hora ordinaria, y la realización de horas nocturnas un recargo del 25%. No es mucho, desde luego, sobre todo teniendo en cuenta que en muchos casos se les obliga a realizarlas y ni siquiera se las pagan.

En conexión con el tema de las retribuciones, debemos mencionar la cotización a la Seguridad Social. Desde enero de 1999, las Empresas de Trabajo Temporal soportan unos tipos de cotización para desempleo un poco más altos que el resto de las empresas. Deben aportar por este concepto un 7,7% de la base de cotización para accidentes de trabajo (o contingencias profesionales), mientras el resto de las empresas lo hacen por el 6,2% en los trabajadores fijos, y por el 6,7% en los temporales.

Esta cotización más alta no sirve para lucrar las posibles prestaciones de desempleo del trabajador, si no para recaudar una cantidad mayor para el INEM. No deja de ser lógico que quien más se aprovecha de las altas tasas de desempleo, aporte más dinero para el mantenimiento del sistema público de colocación y de gestión de las prestaciones por desempleo. Este 1,5% más (o un 1% si hablamos de trabajadores temporales) es visto por la patronal del sector como una discriminación gravísima, y se aboga por su eliminación no sólo desde la patronal, si no también desde los grupos parlamentarios del PSOE y de CiU. Argumentan que una vez alcanzada la equiparación salarial, no tiene sentido mantener estos porcentajes más altos de cotización, aunque parecen olvidar que su razón de ser no era los bajos salarios, si no la temporalidad exagerada que se da en el sector. Por tanto, mientras no desaparezca la temporalidad, no debería de desaparecer la cotización más alta. Todo ello, independientemente de que el trabajador no obtenga ningún beneficio adicional por ello.

Aparentemente coincidimos por una vez con el Ministro de Trabajo y con el Secretario General de Empleo. Además, en realidad ¿es mucho o es poco dinero? Pues juzgad por vosotros mismos: un trabajador cedido por el que hay que cotizar 1.400 pts. más al mes, viene a dejar un beneficio a la ETT de unas 51.000 pts. mensuales; un trabajador por el que haya que cotizar 2.500 pts. más mensuales, le deja aproximadamente 90.000 pts.

En la próxima ley de presupuestos para el 2000, veremos si al Ministro le ha parecido excesiva esa cotización superior y la elimina, o si la mantiene y continúan cotizando más los que más se aprovechan.





Manifestación de apoyo por los compañeros de CGT-Burgos detenidos.

Respecto a la equiparación salarial, veremos a continuación el largo camino recorrido durante más de cinco años para llegar a resultados más bien insatisfactorios.

LA«CONVERGENCIA SALARIAL»: PALABRAS HUECAS

Uno de los principales abusos que la sociedad ha venido recriminando a la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal ha sido la discriminación salarial de los trabajadores cedidos: éstos cobraban menos que sus compañeros y, como hemos visto, con un sistema de devengo muy engañoso.

Tras la reforma, nos están vendiendo que la equiparación salarial es ya un hecho. Esto no sólo no es verdad, si no que no es la primera vez que nos lo venden.

En 1997, cuando ya hacía tres años que las Empresas de Trabajo Temporal campaban por el mercado, al firmar el segundo convenio colectivo del sector, se diseñó un sistema de convergencia salarial que duraría tres años, y que significaría que los trabajadores cedidos cobrarían lo mismo que los de la usuaria en el año 2000. Sin embargo, y a pesar de las medallas que los firmantes se pusieron, pronto se desveló como una trampa. Al fin y al cabo, cualquiera puede apreciar que la garantía de obtención de beneficios para las ETT's

consiste precisamente en pagar poco y cobrar mucho. ¿Se iban a dejar arrebatar sus beneficios en provecho de los trabajadores? Desde luego, no lo hicieron, pero sí que divulgaron por todas partes que los trabajadores de ETT's iban a cobrar lo mismo que los de la usuaria. Aunque no existía ninguna voluntad de llevar adelante esa convergencia salarial, había que divulgarla para acallar a quienes veían en la discriminación salarial el principal abuso de los traficantes de mano de obra.

Esa convergencia creada por el II convenio colectivo estaba diseñada de tal forma que era imposible que la equiparación salarial se produjera. Las principales lagunas que tenía eran:

- En 1998 se cobraría el 80%, en 1999 el 90%, y en el 2000 el 100%. El proceso duraría tres años.
- La convergencia se hacía sólo al convenio de sector, no al de la empresa, y si no existía convenio sectorial, no había convergencia.
- La convergencia se hacía sólo al salario base, excluyendo los complementos salariales que pudieran existir (antigüedad, productividad, ropa de trabajo, transporte...).
- Este proceso no era automático para todos los sectores: una comisión estudiaba los distintos convenios vigentes e iba elaborando una lista de los sectores donde se iba a dar la equiparación progresiva. En más de dos años de actividades, esa comisión sólo fue capaz de publicar una vez una lista de sectores, arbitraria, deslavazada e inconexa, que no llegaba a 500 convenios autonómicos y provinciales. Lo excepcional era que se aplicara la convergencia en algún sector.
- Por último, existía la posibilidad de que la ETT que lo solicitara aplicara una «cláusula de descuelgue» que la eximiera del cumplimiento de la convergencia.

Como se puede ver, la convergencia salarial fue diseñada para que fuera sólo papel mojado, pero permitía a las partes declarar que continuaban trabajando en el proceso. Lo cierto es que, aunque se hubiera extendido a todos los sectores, los trabajadores cedidos nunca hubieran cobrado lo mismo que sus compañeros. Así que, mientras las comisiones se reunían sin obtener avances, los trabajadores seguían resultando mucho más baratos a los empresarios y las Empresas de Trabajo Temporal seguían llenando sus arcas.

La convergencia salarial había sido sólo una operación de imagen de los firmantes del II convenio colectivo.

La sociedad, a fines de 1998, ya conocía bastante sobre las Empresas de Trabajo Temporal (ya habían celebrado unos cuatro millones de contratos desde su legalización) y ya era del



dominio público que las ETT's no eran instrumentos de inserción laboral, si no de tráfico de mano de obra. La discriminación salarial era lo que más dolía, y fue el principal reproche que las fuerzas sociales, sindicales y políticas fueron incluyendo en su discurso sobre este sector.

La reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal no iba a poder dejar de abordar este punto. Existían reticencias por parte de los más conservadores (PP, CiU y PSOE) sobre si se podría imponer por ley una equiparación salarial que ya había sido diseñada por la negociación colectiva, y durante meses se vio cómo las fuerzas políticas y patronales más reaccionarias se agarraban a la defensa de la negociación colectiva, con el mismo entusiasmo que habitualmente utilizan para denostarla.

Sin embargo, no se iban a poder sustraer a una demanda social tan justa y generalizada: «a igual trabajo, igual salario», y si por eso las Empresas de Trabajo Temporal iban a perder competitividad, pues que la perdieran. No es digno ser competitivo a base de reducir costes salariales, recortando el salario del trabajador.

Así que el poder legislativo se decidió a hacer por ley la equiparación salarial. Dependiendo de cómo se hiciera sería efectiva o sería papel mojado como la anterior.

El resultado ha sido, como ya hemos visto, que los trabajadores tienen derecho a percibir «como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo». Es importante advertir que aquí ya se hace referencia a que se converge con el convenio colectivo «aplicable a la empresa usuaria», no al convenio colectivo «del sector». Por eso se trata de un avance importante, que además no anda fijando plazos de tres años para la convergencia, si no que lo hace de la noche a la mañana.

Sin embargo, a pesar de la mejora, esta equiparación salarial ha dejado muchos cabos sueltos a los que ya se están agarrando las Empresas de Trabajo Temporal:

- En las empresas donde no hay convenio colectivo (aproximadamente un 20%) ni de empresa ni de sector, se seguirá cobrando lo que marquen las tablas del convenio de las ETT's.
- No se incluye en la convergencia aquellas retribuciones que no se contemplen en el convenio de aplicación. Por ejemplo, los salarios por encima de convenio que se pactan en los contratos de trabajo, o en los convenios extraestatutarios, o en los pactos de empresa.



- No se incluye las retribuciones (complementos o pagas de beneficios) ligadas a los resultados de la empresa.
- No se incluye las retribuciones por unidad de obra: destajos o primas.
- No se incluye las cantidades que el empresario abone como liberalidad, premios, propinas o compensaciones de otro tipo.
- No se incluyen complementos personales: antigüedad, títulos, idiomas.
- No se incluyen las percepciones económicas extrasalariales: dietas, desplazamientos, desgaste de herramientas, ropa de trabajo...

Sin duda, es una mejora, pero se ha hecho de forma deficiente. Los conflictos sobre la interpretación de este artículo han empezado antes incluso de que la ley entrara en vigor.

La poca precisión del texto legal y las pocas ganas de acatarlo, han hecho que la patronal se llenase la boca con fanfarronadas, amenazando con no aplicar la reforma a la que consideraban inconstitucional.

Se ponía en cuestión la retroactividad de la ley. ¿Las disposiciones de la ley, incluso la convergencia salarial, se aplicarían también a los trabajadores que ya estaban en activo en las Empresas de Trabajo Temporal, o sólo a los de nueva incorporación? Se ponía en cuestión también qué conceptos retributivos eran los computables como «salario por unidad de tiempo».

Lo farragoso y poco concreto del articulado de la reforma, sirvió como excusa para que una de las patronales anunciara su intención de no aplicar la reforma a no ser que la obligaran. En diversas reuniones con el MTAS, quedó claro que la reforma se aplicaba a todos los contratos, nuevos o viejos, quedó claro qué conceptos se incluían en la convergencia y cuales no, y quedó claro que la Inspección de Trabajo sancionaría a aquellos que no cumplieran la ley.

Actuando a iniciativa propia (de oficio) o mediante una denuncia que no tiene que ser hecha necesariamente por el trabajador afectado, la inspección de trabajo es la competente para velar por el recto cumplimiento de estos criterios. Si tras su acción inspectora se confirmara el incumplimiento, impondría las multas correspondientes y obligaría a la ETT a acatar la ley y cumplirla en sus términos.

En suma, ya existe una convergencia salarial hecha por la vía legislativa, pero de forma incompleta. Tampoco esta vez se ha conseguido la convergencia total y sin excepciones, porque cada excepción es un agujero por donde pueden seguir manando beneficios para las



Empresas de Trabajo Temporal. Ahora debemos estar vigilantes para evitar las operaciones de «ingeniería contractual» que dejen sin efecto la letra de la ley. De todas formas, no olvidemos que todavía habrá que matizar mucho qué conceptos convergen.

Para conocer el criterio de las distintas ETT's sobre los conceptos que se incluyen en la equiparación salarial, hemos hecho un pequeño muestreo con las más importantes. Haciéndonos pasar por empresarios hemos preguntado por el tratamiento que debían tener distintos conceptos retributivos, y las respuestas han sido completamente distintas de una a otra ETT. Esto es ya indicativo de que la conflictividad está garantizada.

Aunque el MTAS ya ha dado su criterio, que será probablemente el que aplique la Inspección de Trabajo, no hay peor sordo que el que no quiere oír. Y las Empresas de Trabajo Temporal no quieren oír lo que les perjudica. Además, como es la empresa usuaria la responsable de cuantificar el salario de aplicación al puesto de trabajo que quiere cubrir con personal cedido, si hay algún error en la cuantificación, la multa es para la usuaria, no para la ETT.

ETT,s Ladrones

no poner leyenda al pie



Por parte de los trabajadores, deberemos estar atentos a que en nuestras empresas se cumpla la equiparación salarial. Para ello, recordemos que la empresa debe facilitarnos en un plazo de diez días, copia básica del contrato de trabajo del trabajador cedido. Allí podremos ver la retribución que va a recibir, y comprobar si coincide con la del puesto de trabajo al que se le destina. Pero, ojo, que no nos debemos de quedar sólo en esta vigilancia. Debemos de velar también por el cumplimiento de otros muchos aspectos que se vulneran. La pasta no lo es todo en el repertorio de los abusos y los fraudes.

Al margen de lo acertado o desacertado de los criterios de equiparación diseñados por el legislador, está claro que nadie ha hablado de convergencia o de equiparación en otras materias que seguirán creando agravios entre los distintos trabajadores, como vacaciones, permisos, licencias y otros derechos que no son de naturaleza salarial.

Que nos quede claro que la equiparación salarial es sólo eso: salarial. Además no es completa, se excluyen intencionadamente muchos conceptos retributivos. Se trata en fin de responder a la demanda social, pero sin estrangular el sector del tráfico de trabajadores, y lavar la imagen de explotadores y esclavistas que se han ganado.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS

La Formación Profesional recibe una regulación relativamente favorable en el sector de las Empresas de Trabajo Temporal. *La ley obliga a estas empresas a destinar, además de la cotización para formación profesional, un 1% de su masa salarial anual para formación de los trabajadores contratados para ser cedidos.* El incumplimiento de esta obligación supone una infracción grave sancionable con multa de 50.000 pts. a 500.000 pts. El convenio colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal aumentó este porcentaje hasta el 1,25%.

Otra obligación adicional consiste en proporcionar a los trabajadores cedidos la formación profesional suficiente y adecuada para el puesto de trabajo que van a cubrir. Esta obligación de formar al trabajador es una mera *declaración vacía*, puesto que la realidad es otra: *las Empresas de Trabajo Temporal sólo destinan trabajadores con experiencia en el sector que se deba de cubrir, evitando de esta forma tener que dar formación alguna a sus trabajadores.* Además un simple vistazo al escaparate de ofertas de trabajo de una ETT demuestra que tras la oferta para un puesto de trabajo, incluyen siempre la coletilla «con experiencia». Por tanto, resulta evidente que no existe ningún ánimo de cumplir con esta imposición legal de formación específica para los puestos que se deban cubrir.



Las Empresas de Trabajo Temporal con menos escrúpulos han encontrado en esta obligación de dar formación profesional a sus trabajadores, una nueva fuente de ingresos fraudulentos: consiste en dar «formación» en materias como «reponedor en grandes superficies» o «promotora de ventas». Esta formación incluye unas horas de formación teórica, y varios días de prácticas en empresas. De esta manera los trabajadores sirven como mano de obra gratuita durante unos días, y la ETT cumple con su obligación de dar formación a sus trabajadores.

Otra forma de burlar esta obligación consiste en que la formación sea impartida por alguna «división»: una empresa constituida por la propia ETT. De esta forma, todo queda en casa.

Esta formación profesional sólo es real en el caso de algunos oficios muy demandados como soldadores, caldereros y profesionales del control numérico. Se trata de oficios que en el mercado se pagan mucho mejor que en las Empresas de Trabajo Temporal, sobre todo si se trata de profesionales cualificados y con experiencia. Desde luego, ningún trabajador con esas características irá a una ETT a cobrar la mitad de lo que podría ganar en otra empresa. Sin embargo, las empresas usuarias demandan a las ETT's personal de este perfil puesto que salen mucho más baratos contratados a través de ellas, que contratados directamente. La consecuencia es que las ETT's necesitan tener soldadores, torneros y caldereros en sus bases de datos, mientras que los soldadores, torneros y caldereros no quieren ni oír hablar de ellas.

La cantidad que deben destinar a formación se dedica sobre todo a esto: formar profesionales de los oficios más demandados, para colocarlos en el mercado a un precio inferior. Por eso algunas empresas destinan mucho más que el 1,25%. Se trata de tener personal cualificado para venderlo, no de una actividad filantrópica para con los trabajadores.

Desde la entrada en vigor de la reforma, este porcentaje dedicado a formación profesional se dedicará también a la formación en materia de prevención de riesgos laborales. No está mal pensado, pero si no se incrementa la cantidad que se destina a ambas formaciones, se trata de atenderlas con menos recursos que antes.

Continúa vigente la prohibición de que la ETT cobre cualquier cantidad al trabajador en concepto de formación. Es decir, los cursos deben ser gratuitos. Al fin y al cabo, si invierten mucho en la formación del trabajador, lo que harán será hacerle firmar un Pacto de Permanencia para que no pueda abandonar la ETT en un periodo de tiempo que, por lo menos, le permita recuperar con la venta de su trabajo, el importe invertido en su formación.



SEGURIDAD Y SALUD LABORALES EN LAS ETT's

Las Empresas de Trabajo Temporal se incluyen dentro de los grupos de mayor riesgo en cuanto a siniestralidad laboral. La corta duración de los contratos de trabajo impide a los trabajadores cedidos adquirir la experiencia y conocimientos técnicos necesarios sobre el oficio y el lugar de trabajo. Además, la premura con la que se les suele convocar para cubrir los puestos de trabajo, impide que se les de la formación previa necesaria sobre los riesgos del puesto a cubrir.

Durante años no se había especificado qué actividades de especial riesgo estaban prohibidas para las Empresas de Trabajo Temporal, dejando en la inseguridad jurídica tanto a los trabajadores, como a las usuarias, como a las ETT's. Pero el estado español no tenía prisa y tardó 5 años en dotarse de una normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales en las Empresas de Trabajo Temporal, adaptando a su ordenamiento jurídico la Directiva 91/383 de la Unión Europea.

En febrero de 1999 se publicó el RD 216/99, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal, que venía a poner fin a esta dejación. En el apartado sobre prohibiciones de contratación ya se ha hablado del largo proceso hasta la publicación de esta norma.

El principio en que se basa este R.D. es el de que los trabajadores cedidos deben de tener un nivel de protección igual al de los trabajadores de la usuaria, determinando qué obligaciones de formación e información concurren en la empresa usuaria y en la ETT. Por otra parte, determina que actividades y trabajos justifican por su especial peligrosidad, su exclusión del ámbito de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal.

Empecemos viendo qué prohibiciones existen por razón de la prevención de riesgos laborales para la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal.

En primer lugar, se prohíbe la intervención de trabajadores cedidos para ocupar puestos en los que no se haya hecho la «preceptiva evaluación de riesgos laborales». Como ya hemos anticipado, esto excluiría al 70% de las empresas. Para no perder todo este mercado, las ETT's han optado por realizar ellas mismas la evaluación de riesgos cuando ésta no haya sido hecha todavía. Resulta fácil imaginar qué rigor tienen esas evaluaciones, cuando



se refieren a ellas como «un papelito», y cuando se hacen sin visitar siquiera el puesto de trabajo ni la empresa. Vulnerar esta prohibición es una infracción grave para ambas empresas, que se sancionarían con sendas multas de entre 50.000 y 500.000 pts.

En segundo lugar, los trabajos y actividades de especial peligrosidad en los que las Empresas de Trabajo Temporal no pueden intervenir son los siguientes:

- Trabajos en obras de construcción: sólo se excluyen los más peligrosos, que son:
 - Trabajos con riesgo grave de sepultamiento, hundimiento o caída de altura
 - Trabajos con alta exposición a agentes químicos o biológicos, que exijan vigilancia específica de la salud
 - Trabajos con radiaciones ionizantes, o cerca de líneas de alta tensión, o con riesgo de ahogamiento
 - Obras de excavación de túneles o pozos, y trabajos subterráneos
 - Trabajos submarinos, o en cajones de aire comprimido, o con explosivos
 - Montaje y desmontaje de elementos prefabricados pesados.
- Trabajos de minería de interior, o a cielo abierto, que requieran el uso de técnica minera.
- Trabajos de las industrias extractivas en sondeos terrestres.
- Trabajos en plataformas marinas.
- Fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluso pirotécnicos.
- Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos.
- Trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión.

La lista de actividades prohibidas pone los pelos de punta, y nos hace pensar ¿porqué hizo falta cinco años para decidir que eran esas las tareas peligrosas? ¿Era más importante atender a las presiones de las multinacionales y de la patronal del sector para que se limitara lo menos posible, que atender a la seguridad y salud de los trabajadores?

Respecto a las obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, ambas empresas se las reparten, y en algún caso las comparten.



Las *obligaciones de la empresa usuaria* se concretan en:

1. Obligación de *informar a la Empresa de Trabajo Temporal* de las características del puesto a cubrir. Con esta información la ETT podrá cumplir otras dos obligaciones suyas: formar a los trabajadores previamente a la incorporación y proporcionar a la usuaria empleados adecuados para ese trabajo. Además, dentro del contenido mínimo que debe tener el «contrato de puesta a disposición» que se celebra entre la ETT y la usuaria, se encuentran los riesgos profesionales del puesto a cubrir.
2. Obligación de *informar al trabajador cedido*, previamente al inicio de la prestación laboral, sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención contra los mismos. No se podrá iniciar la prestación de servicios hasta que la usuaria haya comprobado que el trabajador cedido reúne la formación, la información y las capacidades adecuadas al puesto.
3. Obligación de *informar al Servicio de Prevención o a los Trabajadores Designados* dentro de su propia empresa, sobre la incorporación de trabajadores provenientes de la ETT. Los responsables de la prevención deberán de poner especial atención, lógicamente, en controlar las condiciones de trabajo de estos operarios. Los servicios de prevención, o los trabajadores designados, deberán coordinarse con los de la ETT, transmitiéndose igualmente toda información relevante.

Respecto a las Empresas de Trabajo Temporal, sus obligaciones son:

1. *Informar a los trabajadores*: deberá dar información a los trabajadores sobre los riesgos a los que podrá verse sometido, según la información que le ha proporcionado la empresa usuaria.
2. *Formar a los trabajadores*: deberá asimismo dar una formación suficiente y adecuada a las características del puesto a cubrir, previamente a su incorporación.
3. *Vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores*: la obligación de realizar reconocimientos médicos periódicos recae sobre la ETT, aunque hay que recordar que como norma general es voluntario para el trabajador someterse a estos reconocimientos. Generalmente tendrán lugar en la Mutua Patronal con la que la ETT haya asegurado la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



Existen igualmente, algunas obligaciones recíprocas entre ambas empresas:

1. *La usuaria debe comunicar a la ETT la naturaleza de los riesgos, tiempo de exposición a los mismos, etc...* de los trabajadores cedidos, para que ésta pueda tomarlos en cuenta a la hora de las revisiones periódicas.
2. *La usuaria debe informar a la ETT de todo daño que se haya producido el trabajador*, a fin de que ésta pueda notificarlo a la autoridad laboral junto con los datos de la empresa usuaria.
3. *La ETT debe acreditar con documentación la adecuada formación, información y capacidad del trabajador*, pero también es responsabilidad de la usuaria recabar de la ETT esa información.

En resumen, es obligación de la ETT formar a sus empleados en materia de seguridad y salud y vigilar su evolución, mientras corresponde a la usuaria todo el resto de obligaciones, incluidos los recargos en las prestaciones a que pudiera haber lugar por falta de medidas de seguridad.

Desgraciadamente, la inexperiencia de los trabajadores cedidos en las tareas que se les encomiendan y en los puestos de trabajo por los que pasan, les hace candidatos a padecer la siniestralidad laboral. A pesar de ello, *el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo no lleva un control estadístico sobre la incidencia de los accidentes de trabajo en el sector de las Empresas de Trabajo Temporal*. Ni siquiera existe un criterio sobre si los accidentes que padezcan los trabajadores cedidos deben contabilizarse dentro de la rama de la empresa usuaria, o dentro del genérico sector servicios al que pertenecen las ETT's.

Esa ausencia de estadísticas accesibles y oficiales no impide que la patronal esgrima cifras de siniestralidad del 2,4% en el sector (2,4 accidentes al año por cada 100 trabajadores). Son cifras llamativas frente a la media del estado, que es del 6,4%, y la del conjunto del sector servicios, 3,7%, pero son difíciles de creer, e imposibles de contrastar, cuando pensamos en que generalmente la siniestralidad es más alta entre los trabajadores temporales que entre los fijos, y no al revés. Puestos a mencionar estadísticas sin contrastar, podemos citar las estimaciones del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida en el Congreso de los Diputados, que considera que la incidencia de la siniestralidad entre los trabajadores de las ETT's cuadruplica a la de los trabajadores fijos.



¿QUIEN TIENE EL PODER DISCIPLINARIO SOBRE EL TRABAJADOR CEDIDO?

El poder disciplinario que emana del Art. 58 del Estatuto de los Trabajadores reside en la empresa de trabajo temporal. Es ésta quien sancionará al trabajador, aunque en la práctica quien ejerce el control sobre el empleado es la empresa usuaria quien, legalmente, está autorizada para poner en conocimiento de la ETT los eventuales incumplimientos de los trabajadores cedidos para que adopte las medidas disciplinarias correspondientes. Es decir, el trabajador está sujeto en la práctica a un doble control disciplinario aunque sólo la ETT puede sancionarle.

Es fácil imaginar quien llevará las de perder en el caso de que surja un conflicto entre el trabajador y la empresa usuaria, y a quién intentará satisfacer la ETT en ese caso. Siempre *ten - drá preferencia la satisfacción del cliente*, independientemente de lo legítimo de sus reclamaciones contra el trabajador.

El convenio colectivo establece un *régimen disciplinario muy riguroso*, donde se tipifican todas las conductas sancionables, graduadas en faltas leves, graves y muy graves, para las que se contemplan sanciones que van desde la amonestación verbal al despido disciplinario.

Abajo la esclavitud

75 x 75 no poner leyenda al pie



Lo grave de este régimen disciplinario no está en lo riguroso de la tipificación de las faltas, pues casi todas ellas se pueden incluir dentro de los deberes básicos de todos los trabajadores, si no en que, a pesar de que el proceso sancionador se iniciará a instancia de la empresa usuaria (es decir, no será constatado directamente por la empresa que sanciona), no se establece ninguna garantía para el trabajador tendente a comprobar la realidad de las acciones u omisiones sancionables que se le imputan. Esto deja al trabajador prácticamente sujeto al capricho o a la arbitrariedad de dos empresas, la usuaria y la cedente, máxime cuando las Empresas de Trabajo Temporal deben de competir entre sí por los clientes, no por los trabajadores (de los cuales tienen todos los que quieran), y será a la satisfacción de aquellos a lo que dirigirán toda su voluntad.

No en vano las Empresas de Trabajo Temporal insisten ante sus potenciales clientes en que están dispuestas a proporcionarle tantos trabajadores como sean necesarios hasta que encuentren aquel que sea de su plena satisfacción. Combinando los periodos de prueba⁴ fijados para cada trabajador (cuatro meses para los Técnicos titulados, 15 días para los trabajadores sin cualificación, y 45 días para el resto de trabajadores) y un régimen disciplinario muy riguroso, las Empresas de Trabajo Temporal garantizan a sus clientes quitarles de en medio a tantos candidatos indeseados como haga falta.

¿QUIÉN TIENE EL PODER DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD?

Estos poderes, dirección y control, son los que tradicionalmente han venido definiendo a la figura del empresario. En este caso, *la cesión de los trabajadores implica también una renuncia del empresario a ejercer dichos poderes, que pasan a ser ejercidos con todas las consecuencias por la empresa usuaria.*

Lo que no se transfiere a la usuaria son las facultades de movilidad geográfica y las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Art. 40 y 41 del ET). Sin embargo, sí es posible pactar en el contrato de puesta a disposición la renuncia por la ETT de estos poderes en favor de la usuaria.

⁴ No olvidemos que, durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador pueden extinguir unilateralmente, y sin alegar causa alguna el contrato de trabajo, sin derecho a ninguna indemnización.



Tampoco parece posible la movilidad funcional del trabajador (realizar distintas funciones de las pactadas en contrato de trabajo), ya que toda la regulación de la ley 14/94 parece orientada a la asignación de un sólo puesto de trabajo para cada trabajador. El tratamiento más lógico para este supuesto sería la rescisión del contrato de puesta a disposición para celebrar a continuación uno nuevo, con el mismo o con distinto trabajador, para las nuevas funciones del nuevo puesto a cubrir. Sin embargo, la experiencia ha ido demostrando que esto no se cumple. Los trabajadores cedidos se usan como «chicos para todo» y, ante cualquier queja, ya saben qué camino les espera: a la calle, para contratar a otro más dócil.

¿QUIÉNES SON LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS?

En este caso se da una *doble representación de los trabajadores cedidos*, según sea la materia respecto a la cual se actúa. Así, en las *materias en las que conoce la empresa usuaria, aquellas que afectan a la organización y dirección del trabajo y aquellas que tienen que ver con la seguridad e higiene, sus representantes serán los de la empresa usuaria*. Y están autorizados a presentar a través de ellos las reclamaciones que consideren necesarias, pero ni participan en las elecciones sindicales, ni pertenecen a la Sección Sindical de la empresa usuaria.

En el *resto de las materias*, salarios, vacaciones, contratos... sus representantes serán *los de la empresa de trabajo temporal*. Estos son sus verdaderos representantes, a quienes elegirá en las elecciones sindicales y con quienes constituirá su Sección Sindical.

Ahora bien, hay que pensar realmente quién se atreverá siquiera a desvelar su militancia sindical en un sector de producción donde la eventualidad y la inseguridad de los trabajadores es el factor que lo define.

¿PUEDE NEGARSE EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS A LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA USUARIA?

Ciertas empresas, grandes claro, tienen a disposición de sus trabajadores y familias instalaciones recreativas o sociales y culturales (piscinas, comedores, economatos, guarderías...) o simplemente transportes colectivos. *El uso de estas instalaciones no puede ser vetado a los*



trabajadores cedidos durante el periodo que dure su puesta a disposición. Las acciones de la empresa que impidan el acceso del trabajador cedido a los derechos citados, constituyen una infracción grave sancionable con multa de 50.000 a 500.000 pts.

Lo que la ley no resuelve es qué tratamiento fiscal y de cotización se debe de dar a los derechos que constituyan una retribución en especie. Si algunos de los derechos sociales que disfrutaban los trabajadores de la plantilla de la empresa usuaria constituyen retribución en especie (por ejemplo, el uso de una guardería de empresa), se dará la paradoja de un empresario que retribuye a trabajadores que no son suyos, y por los que no puede cotizar a la S.S., ni practicar las retenciones a cuenta del IRPF, ya que esas son obligaciones de la ETT.

¿EXISTE O NO EXISTE UN DERECHO A VACACIONES DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS?

El derecho a vacaciones existe en todos los casos. Se trata de un derecho irrenunciable del que no pueden disponer las partes. Sin embargo el convenio colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal contempla que los trabajadores cedidos con contrato de menos de un año (la práctica totalidad) perciban dentro de su salario base mensual la parte proporcional de indemnización por no disfrute de vacaciones (esto es, 30 días de salario al año).

Sin embargo, si la empresa usuaria cierra sus instalaciones durante el periodo vacacional total o parcialmente, de forma que se imposibilita la prestación laboral del trabajador cedido, el contrato de trabajo queda suspendido. Esto es, la empresa queda exonerada de la obligación de abonar el salario del trabajador durante este periodo, así como sus correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social, además de no computarse este plazo a efectos de la duración máxima del contrato de trabajo temporal.

¿PUEDE EL TRABAJADOR ABANDONAR LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL?

El trabajador cedido puede abandonar la ETT sin tener que alegar causa alguna, con el simple requisito de preavisarle con el periodo de tiempo que marca el convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal: quince días para los técnicos titulados, y una semana para el resto de trabajadores.



En caso de que el trabajador no respete estos plazos para notificar su dimisión, la ETT está autorizada por el convenio colectivo a descontar de la liquidación (finiquito) el importe del salario de tantos días como se haya omitido el preaviso.

Además la existencia de los «Pactos de Permanencia» por los que el trabajador se ve obligado a permanecer un tiempo en la plantilla de la ETT, puede hacer que éste deba además indemnizar al traficante si quiere abandonarlo. Estos Pactos deben ser formalizados por escrito y no pueden durar más de dos años. Es triste pensar qué nivel de refinamiento legal pueden alcanzar los modernos esclavistas: si no te pueden tener atado por el cuello, te tienen atado por la ley y, si te escapas ... ¡les tienes que pagar daños y perjuicios!

¿CUALES LA JURISDICCIÓN COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS QUE GENERE LACESIÓN DE MANO DE OBRA?

El orden social (Juzgado de lo Social, generalmente) conocerá de los litigios que se promuevan *entre los trabajadores y las empresas, tanto la temporal como la usuaria.*

De los conflictos *entre ambas empresas*, resultado del tráfico mercantil entre ambas, conocerá el *orden jurisdiccional civil* (generalmente, el Juzgado de Primera Instancia).

LA OBLIGACIÓN DE CONTRATAR TRABAJADORES FIJOS

El sector del tráfico de mano de obra se ha mostrado como el más inestable de todo el mercado respecto a la eventualidad de los trabajadores. A pesar de que las Empresas de Trabajo Temporal alegan que ellos no crean la temporalidad, si no que sólo la gestionan, lo cierto es que se han convertido en unos maestros de la «gestión de la temporalidad» incluso con los trabajadores de su propia estructura.

Los datos del MTAS dejan bien claro que sólo un 0,15% de los contratos celebrados son indefinidos (casi uno de cada 700). Esta cantidad de contratos fijos no llega ni siquiera para atender los teléfonos de todas las oficinas de Empresas de Trabajo Temporal en el estado. Un contrato indefinido en este sector es algo realmente excepcional, y las ETT's no lo utilizan ni para contratar a su propio personal.



La reforma de 1999 ha introducido una obligación adicional para las Empresas de Trabajo Temporal: la de contratar personal fijo. Esto no obedece a un afán de estabilizar la situación laboral de los trabajadores cedidos, pues el legislador tiene claro que la temporalidad es consustancial a la cesión de mano de obra. Lo que se persigue es otra cosa: asegurarse de que la ETT dispone de una estructura organizativa suficiente, adecuada, y además estable. Las ETT's más grandes obtienen además por esta vía una forma de eliminar a la pequeña competencia.

Para ello, las Empresas de Trabajo Temporal deberán de contratar a doce trabajadores fijos o estables por cada mil trabajadores cedidos. Esta obligación deberá acreditarse al renovar la concesión administrativa, y mantenerse año tras año conforme vaya evolucionando la empresa. Las ETT's disponen de un plazo de seis meses (hasta febrero del 2000) para acreditar que han cumplido esta obligación.

Los autores de la reforma ya se felicitan por el gran avance logrado, pero se callan que también aquí hay truco.

En primer lugar, no se especifica qué se entiende por «contratos estables o de duración indefinida». Indefinido ya sabemos lo que es, pero ¿estable? No existe esa modalidad de contrato estable distinta del indefinido o «fijo» ¿pretenden confundir a los trabajadores? ¿Cuando un contrato deja de ser indefinido para ser sólo estable?

Por otro lado, el legislador autoriza a que esos trabajadores estables o indefinidos lo sean a tiempo parcial. Pero no se pide que sumen 12 jornadas completas con 24 trabajadores a media jornada, si no que bastará con 12 a media jornada.

Sin embargo sí aplica ese criterio de jornadas completas cuando se trata de computar a los mil trabajadores cedidos: se refiere más exactamente a 365.000 jornadas de trabajo. Dependiendo de las empresas, eso puede suponer entre 32.000 y 75.000 trabajadores cedidos al año. Si pensamos en el volumen de trabajo que supone redactar todos los documentos, contratos, nóminas, liquidaciones, altas y bajas, comunicaciones... que llevan aparejados esos miles de trabajadores cedidos, veremos que son necesarios bastante más de 12 trabajadores para atender las necesidades fijas de la ETT entre administrativos, recepcionistas, comerciales, directivos... Se trata, por tanto de una obligación más bien facilitada, sobre todo si se deciden a hacerlo con personal a tiempo parcial.



Para hacernos una idea de la poca trascendencia de esta obligación, pensemos en que una ETT como People, con sus 70.000 contratos anuales, debería mantener tras la reforma una plantilla fija de unos 25 trabajadores. Actualmente, su plantilla es de 450 empleados de estructura, por lo que esa obligación sólo impone hacer fijos o estables a un 5,5% de sus empleados.

Este es, por tanto, otro aspecto en el que la reforma se queda coja. La obligación de contratar personal fijo es insuficiente. Debe exigirse que los trabajadores que se dedican a las actividades fijas de la empresa sean fijos, y debería haberse exigido un porcentaje de personal fijo entre los trabajadores cedidos bastante más alto

INFRACCIONES Y SANCIONES

A pesar de que ya las hemos ido desgranando, recopilamos aquí el régimen de infracciones y sanciones que se aplica a las Empresas de Trabajo Temporal y a las empresas usuarias.

Además de la regulación general de las infracciones en la Ley 8/88 y en el Estatuto de los Trabajadores, las ETT's y las usuarias tienen tipificadas como infracciones una serie de acciones y omisiones que se pueden dar en el tráfico de mano de obra.

Las infracciones de las Empresas de Trabajo Temporal, según su graduación, son:

- Leves: no cumplimentar el contrato de trabajo o el de puesta a disposición en los términos reglamentarios (modelos oficiales, etc..), no incluir el término «ETT» en su publicidad y ofertas de empleo, y no facilitar a la usuaria la documentación exigible.
- Graves: no formalizar por escrito el contrato de trabajo o el de puesta a disposición, no cumplir con sus obligaciones de información a la autoridad laboral, no comunicar la actualización del depósito financiero, hacer contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos, o para puestos donde no se haya hecho la evaluación de riesgos, no destinar las cantidades legales para formación de los trabajadores, cobrar cualquier cantidad a los trabajadores en concepto de formación, selección o contratación, y actuar fuera de los ámbitos geográficos para los que tiene autorización administrativa.
- Muy graves: no actualizar la garantía financiera, contratar trabajadores para trabajos prohibidos por su peligrosidad, no dedicarse exclusivamente a la actividad de



ETT, ceder trabajadores a otras Empresas de Trabajo Temporal, y la falsedad documental u ocultación de sus actividades a la autoridad laboral.

La empresa usuaria, podría cometer las siguientes infracciones:

- Leves: no cumplimentar reglamentariamente el contrato de puesta a disposición, y no facilitar a la ETT los datos de la retribución total establecida en el convenio para el puesto a cubrir.
- Graves: no formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición, contratar para casos no previstos por la ley, contratar para puestos donde no se haya hecho la evaluación de riesgos, impedir a los trabajadores cedidos el acceso al transporte e instalaciones colectivas de la empresa, no informar al trabajador sobre los riesgos laborales del puesto previamente al inicio de la prestación de servicios, contratar a personal cedido para puestos que hayan sido amortizados por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para puestos que hayan sido ya ocupados por trabajadores cedidos durante 13,5 meses dentro de los 18 últimos
- Muy graves: contratar a trabajadores cedidos para sustituir a trabajadores en huelga, o contratar para los trabajos prohibidos por su peligrosidad.

El régimen completo de infracciones y sanciones podrás encontrarlo en los Art. 93 a 97 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 8/88 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Las sanciones que se pueden imponer, tras el levantamiento de Acta de Infracción por la Inspección de Trabajo son:

- Leves: de 5.000 a 50.000 pts.
- Graves: de 50.001 a 500.000 pts.
- Muy graves: de 500.001 a 15.000.000 pts.

Lo que determinará el importe de la sanción dentro de los márgenes, serán los criterios de negligencia o intencionalidad, fraude o connivencia, incumplimiento de advertencias previas, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores afectados, perjuicio causado y cantidad defraudada.

La reincidencia de la ETT en infracciones tipificadas como muy graves puede dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.



En nuestras empresas deberemos prestar atención a cuales de estas conductas ilegales se producen y denunciarlas a la Inspección de Trabajo. Pensemos que muy difícilmente los trabajadores cedidos van a poder tomar la iniciativa de la defensa de sus derechos si sus compañeros de las usuarias no les apoyan y animan, y que cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir una infracción puede presentar una denuncia solicitando la intervención, la acción inspectora y, una vez comprobada la veracidad de los hechos, la sanción a la empresa responsable.

ELINTERMINABLE CULEBRÓN DE LAREFORMA

La reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal ha sido un proceso largo y complicado. Las pocas ganas de acometerla que existían han hecho que durante 9 meses se sucedieran declaraciones, desmentidos, mesas de negociación, comisiones parlamentarias y presiones más o menos turbias por parte de las organizaciones implicadas.

En 1998, los ciudadanos ya consideraban a las ETT's como traficantes de mano de obra que se aprovechaban de los sectores sociales más desprotegidos someténdolos a condiciones salariales y de rotación laboral nunca antes vistas. Paralelamente, las ETT's iban copando cada vez mayor segmento del mercado laboral, gestionando ya el 17% de la contratación en el estado. Ese verano se sucedieron los ataques a oficinas de Empresas de Trabajo Temporal, incluso con explosivos y artefactos incendiarios. Las acciones reivindicativas se sucedían con trabajadores encadenados como protesta y con puertas tapiadas en las oficinas de los traficantes.

Este panorama social había animado a las organizaciones políticas con representación parlamentaria a presentar distintas proposiciones en las cámaras legislativas de las CC.AA., solicitando en unos casos la equiparación salarial, y en otros directamente la prohibición del tráfico de trabajadores. El resultado de estas iniciativas fue desigual.

El Ministerio de Trabajo se decidió a buscar una aparente solución mediante una reforma consensuada del sector que se hacía ya imprescindible. Para ello buscó la complicidad de los «agentes sociales», convocando a UGT, CC.OO., CEOE y AETT (patronal mayoritaria en el sector) a una mesa tripartita donde junto con la administración estatal se buscara una solución. Estábamos ya en diciembre de 1998.



Las premisas sobre las que iba a trabajar la comisión eran:

- Equiparación salarial
- Garantizar la adecuada estructura organizativa de las ETT's
- Incrementar el aval financiero que deben constituir (25 veces el SMI)
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud

Sin embargo, pronto las conversaciones se vieron empantanadas. La CEOE no sólo debía apoyar a la patronal del sector (que se declaraba al principio favorable a la equiparación salarial), si no también al resto de empresas, que como usuarias de las ETT's le pedían que no aceptara la equiparación puesto que eso supondría el incremento de los precios de sus servicios y perderían parte de su efectividad como instrumento de reducción de costes salariales. La CEOE achacó al MTAS lo poco productivas que estaban resultando las negociaciones, acusándolo de haber hecho «una declaración de cara a la galería». Lo cierto es que la patronal tampoco tenía excesivo interés en que aquello saliera adelante: cualquier reforma del sector, desde su punto de vista, sería perjudicial para las ETT's.

Mientras, FEDETT, la patronal minoritaria y más inmovilista del sector, que había sido excluida de las conversaciones, afirmaba que era imposible la convergencia salarial del II convenio colectivo, tal como había sido diseñada. Tenemos que estar forzosamente de acuerdo en este caso con la patronal, entre otras cosas porque esa convergencia no era una convergencia de verdad. La patronal minoritaria prefería incrementar los salarios en el próximo convenio del año 2000, fijando tablas salariales «dignas». Por desgracia no concretaba dónde empieza la dignidad de los salarios.

UGT y CC.OO., presentaban en la mesa tripartita una plataforma sindical conjunta, que incluía reivindicaciones más progresistas como la prohibición de utilizar más de un porcentaje determinado de plantilla cedida en cada empresa. Pero los meses pasaban y la tripartita no lograba resultados.

La patronal aportaba una postura poco constructiva y difícilmente aceptable: pretendían que el importe de la equiparación salarial fuera pagado ¡por el estado!. En caso contrario, había que «respetar el convenio y el proceso de convergencia salarial». Ya hemos visto antes cómo el convenio colectivo no podía conseguir la equiparación real de los salarios y, además, cuando se hacían estas declaraciones, la comisión paritaria del convenio que llevaba dos años estudiando los sectores de convergencia, ya se había disuelto debido a lo poco



fructífero de su trabajo. La intención de la patronal había sido desde el principio no llegar a ningún acuerdo.

Sin embargo, cuando la vía de la negociación ya se presentaba como manifiestamente inútil, en febrero de 1999, el grupo parlamentario del PSOE presentó en el Congreso una propuesta para modificar la ley de Empresas de Trabajo Temporal, propuesta a la que se sumó el PP.

La reforma empezaba a parecer inevitable, y la CEOE todavía intentó resucitar la mesa tripartita haciendo un cambio de cromos: reforma del sector, a cambio de eliminar los «sobrecostes» (1,5% de cotización a desempleo, 1% para formación, y 12 días de indemnización por año trabajado). La tripartita se disolvió en abril, sin haber conseguido nada, y quedando como única vía de reforma de la ley la legislativa.

En mayo de 1999 se constituye la ponencia parlamentaria para estudiar la reforma, donde el PSOE, que había sido el autor de la ley en 1994, se pone ahora a la cabeza de los reformadores.

La patronal empieza a ver inevitable que la ley sea reformada. Ahora se trata de que la reforma cause el menor daño posible al sector, y empieza a mover sus influencias. Durante este periodo pide que se incremente la flexibilidad, acercándose al modelo francés o al belga, «para crear empleo», y se queja de que la reforma «colocará corsés al mercado de empleo, y pondrá en riesgo su evolución». Acusa al proyecto de ley de ser «un atentado contra el diálogo social», una «discriminación contra el sector» y que la exigencia de más plantilla y estructura supondrá un incremento de los costes. Pide también que se aumente la duración de los contratos, que se contemplen nuevos supuestos de contratación y que no se les impida trabajar con las administraciones públicas. Resulta curioso oír una defensa tan encendida de la negociación colectiva, en boca de la patronal, pero lo que resulta vergonzoso es que se quejen de «discriminación» ellos que han tenido durante cinco años a sus trabajadores cobrando menos que los de las usuarias.

La estrategia de la patronal ya estaba clara: reformar sólo lo que les favoreciera, y dejar tal como estaban los otros temas, sobre todo la equiparación salarial.

Efectivamente, el PP que en un principio se había puesto con el PSOE del lado de la reforma, reconsideró su postura tres meses después por «dudas jurídicas» y 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.

La reforma estaba ahora en manos del Senado, donde el PP tenía mayoría absoluta para detener la aplicación de la equiparación salarial, por lo menos hasta el 2001, de acuerdo con CiU. Para entonces, con el texto aprobado que se remitía al Senado, ya estaba claro que la equiparación salarial tenía muchos cabos sueltos que la harían ineficaz, al dejar fuera primas, complementos y otros conceptos retributivos. Pero además, el PP presentaba una enmienda donde se proponía que el convenio de referencia para equiparar salarios fuera el del sector, no el de la empresa usuaria. Ya hemos visto los problemas que esto implica: en las empresas más grandes nunca iban a cobrar lo mismo los cedidos que los de la plantilla.

Parecía ya que la equiparación salarial no iba a salir adelante, cuando en otra actuación esquizofrénica de la patronal, AETT empezó a defender la equiparación por ley, no por el II convenio colectivo si iba aparejado con la eliminación de sus «discriminaciones». Es decir, retrasar la entrada en vigor de la equiparación hasta el 2001, que la convergencia se hiciera con el convenio de sector, no el de empresa, y que se eliminaran sus sobrecostos. Si esto se hacía así, con la reforma las únicas que salían ganando eran las Empresas de Trabajo Temporal.

Sin embargo, la sorpresa saltó en el Senado, cuando se produjo la votación de la reforma en junio de 1999. Por sorpresa, el PP retiró sus dos enmiendas, y votó a favor del texto de la reforma tal como venía del Congreso. Además utilizó su mayoría absoluta para rechazar una enmienda de CiU que pretendía eliminar el 1,5% adicional de cotización para desempleo. El Senador del PP Antolín Sanz declaró: «En política, lo bonito es saber rectificar a tiempo».

La patronal montó un numerito: «Se compromete seriamente la viabilidad del sector», y la reforma «supone un perjuicio para los trabajadores, sobre todo los más jóvenes, a quienes se cierra una de las vías más eficaces de inserción en el mercado de trabajo». El Ministerio de Economía también se sumó al teatrillo: había sido uno de los que presionaban para impedir la reforma, temiendo que el incremento de costes para las Empresas de Trabajo Temporal, significara un incremento de precios en el sector que redundara negativamente en el IPC. El gobierno, más preocupado por el IPC que por los trabajadores, y la patronal llorando por el

futuro de los traficantes de mano de obra, y además poniendo a los jóvenes como víctimas de la reforma. En definitiva, el mundo al revés.

Entre lloros y lamentos de la patronal, la reforma debía remitirse ahora al Congreso para que fuera aprobada definitivamente. Sólo el Ministro de Trabajo hacía el papel del bueno: la reforma «no va a significar la pérdida de empleo, ni de competitividad para las ETT's, que en adelante van a ser utilizadas únicamente para lo que nacieron, como un instrumento de flexibilidad en el trabajo y no de abaratamiento de salarios». El PSOE y CiU se lanzaban a recoger las demandas de la patronal, pidiendo la eliminación de los sobrecostes, que según ellos, tras la reforma «no tienen sentido».

El Congreso aprobó la reforma por unanimidad el 2 de julio, fue publicada en el BOE el 17 de julio, y entró en vigor el 6 de agosto de 1999.

Todavía las patronales continuaban con su pataleta, augurando un negro porvenir para el sector, y pretendiendo que los trabajadores éramos los perjudicados.

En un estudio de la patronal FEDETT, se analizan las consecuencias de la reforma:

- Las PYMES sustituirán contratos de trabajo por horas extras
- Se mantiene la discriminación de las ETT's (1,5% para desempleo)
- Disminución de los supuestos en que se pueden ceder trabajadores
- Dificultad en la gestión laboral, por la multitud de tablas salariales a aplicar
- Escasa viabilidad de las ETT's más pequeñas
- Mejora de la imagen de las ETT's, que ya no podrán ser tachadas de explotadoras y esclavistas
- Aumento de los costes salariales (aproximadamente un 10%)
- Pérdida de un 20% del mercado
- Incremento de las tarifas entre un 10% y un 20%

Por su parte, AETT, la otra patronal, estudia emprender acciones legales contra la reforma, para «corregir los desequilibrios», y se queja de la discriminación que padecen.

Adecco, la ETTlíder del sector, afirma que la reforma sólo permitirá subsistir a las empresas que se encuentran en una posición saludable, haciendo que desaparezcan las más pequeñas. Esto coincide con sus planes de reducir la atomización del mercado, dejando que el pez grande se coma al chico: «Si ahora existen 450 ETT's, podrían sobrevivir sólo las 30 más grandes, como ocurrió en Francia donde 3.000 compañías quedaron reducidas a 1.000».



Alta Gestión prevé una recesión para el sector, debido al necesario aumento de tarifas. Si se esperaba un incremento del 25% para el sector, con la reforma podría reducirse hasta el 15%. Afirman que «las Empresas de Trabajo Temporal que basan su estrategia en el ahorro del coste no tienen ante sí un futuro esperanzador con la nueva ley», de lo que nosotros nos alegramos.

El panorama de recesión que se presenta ha empezado a provocar disensiones en el seno de las patronales del sector. Una guerra intestina entre Adecco y Manpower se saldó con la salida de ésta última de la patronal, mientras la poca exactitud y la mucha ambigüedad del texto legal, permite a las patronales intentar argumentar la inconstitucionalidad de la reforma, y la exclusión de los complementos salariales en la equiparación salarial.

En resumen, el proceso de reforma ha sido el resultado del conjunto de presiones ejercido ante el legislativo, tanto por la sociedad, como por patronales y gobierno. El resultado ha sido insatisfactorio para los trabajadores, por insuficiente, aunque se avanza significativamente en materias como la equiparación salarial. Paralelamente, la patronal obtendrá próximamente compensaciones, como la eliminación de sobrecostes, la apertura de su mercado hacia Latinoamérica y la U.E. y la bonificación de cuotas de S.S. en bajas por maternidad. Además las Empresas de Trabajo Temporal se han ido de rositas en otras materias, y no han sufrido el temido incremento de la garantía financiera que deben depositar, ni se ha limitado el porcentaje máximo de trabajadores cedidos en cada empresa usuaria, y han obtenido una ampliación de la duración máxima de los contratos de eventualidad.

Nuestra labor ahora debe ser conocer la reforma para conocer los argumentos que demuestran su escasa efectividad, y mostrar la reforma como un proceso de intercambio de concesiones. Esta reforma no será el fin del tráfico de mano de obra y, mientras sea así, no nos satisfará. No basta con una equiparación salarial llena de lagunas, ni con contrataciones fijas más que insuficientes, hay que buscar la total prohibición del tráfico de trabajadores. Sólo esa reforma será totalmente satisfactoria.

¿QUÉ ES LO QUE SE HAREFORMADO?

La ley 29/99 ha introducido varias reformas además de las más difundidas. Para conocerlas todas en profundidad, acude a cada apartado específico de este informe. Para verlas de un sólo vistazo, las detallamos a continuación.



- En primer lugar, hay que destacar el espíritu con el que se acomete la reforma. La Exposición de Motivos de la ley 14/94 de Empresas de Trabajo Temporal, esperaba hacer del tráfico de mano de obra «un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la actividad de la empresa». La Ley 29/99 de reforma de las Empresas de Trabajo Temporal, recoge lo que ha sido la realidad, tan distinta de lo anunciado, reconociendo que las ETT's «han incrementado notablemente su actividad a la vez que los derechos laborales y la protección social de los trabajadores ha ido disminuyendo». Reconoce igualmente que «el elevado grado de aceptación.... deriva... de los menores costes salariales, siendo éste el principal incentivo para su utilización».
- Se busca garantizar una estructura organizativa suficiente para cumplir las obligaciones como ETT, según distintos parámetros (dimensión, equipamiento, número y cualificación de los trabajadores de estructura, sistema organizativo, procesos de selección y formación de los trabajadores cedidos...)
- Obligación de contratar trabajadores fijos: recordemos que no son 12 fijos por cada mil cedidos, si no 12 fijos o estables, a tiempo completo o parcial, por cada 365.000 jornadas de trabajo de cedidos.
- Falta de estructura organizativa suficiente: puede llevar a la extinción total o parcial de la autorización administrativa.
- Se incrementan las obligaciones de información: la Administración laboral debe remitir copia de la relación de contratos de puesta a disposición que toda ETT le debe facilitar a las organizaciones sindicales y patronales.
- Las Empresas de Trabajo Temporal podrán ceder trabajadores fuera de su ámbito territorial de actuación (nacional, autonómico o provincial), con una simple notificación a la autoridad laboral.
- Se normaliza la contratación laboral: podrán contratar en los mismos casos y con las mismas duraciones que la empresa usuaria. Esto amplía sus posibilidades de actuación, ya que antes de la reforma la duración de los contratos era la mínima, y ahora se estará a lo regulado en cada sector que, como poco, la deja igual o la amplía, pero nunca la reduce.
- Se prohíbe el encadenamiento de contratos: no se podrá contratar para puestos que hayan estado ocupados por personal cedido durante 13,5 meses dentro de los últimos 18.
- Se deberá facilitar copia básica del contrato de trabajo de los trabajadores cedidos a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.



- Equiparación salarial: llena de agujeros, excluye muchos conceptos retributivos. La fijación del salario es obligación de la usuaria.
- La ETT deberá asegurarse de que el trabajador posee la formación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata sólo de incorporar a la ley la obligación que ya existía.
- Amplía las infracciones tipificadas para la empresa usuaria y para la ETT
- Faculta al Gobierno para dictar reglamentos de desarrollo de esta ley.

Resumiendo, a cambio de una deficiente estabilidad y equiparación salarial, se normaliza la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal. Se fijan más obligaciones de información, pero se incrementa la duración de los contratos y se flexibiliza geográficamente su actuación.

Todavía veremos más reformas del sector, posiblemente para eliminar los sobrecostes que, según la patronal, «estrangulan» al sector.

LAS ETT'S EN EUROPA

Cuando en 1994 las ETT's vieron autorizadas su actividad en el estado español, ya contaban con una larga experiencia en los países de la U.E., ya que, desde su aparición a fines de la segunda guerra mundial en Holanda, llevaban casi 50 años trabajando.

La dimensión multinacional de las grandes empresas de tráfico de mano de obra requiere cada vez más un marco normativo uniforme en toda la U.E. para, según los deseos de la Confederación Internacional de ETT's (CIDETT), liberalizar el sector eliminando las trabas que cada legislación nacional impone actualmente a su actividad.

Aunque la patronal española ha citado como ejemplos de referencia los modelos francés y belga, lo cierto es que el modelo ideal para ellos se encontraría en el holandés o el británico, los más liberales y los que ponen menos pegas a la cesión de trabajadores, aunque también es cierto que el régimen que padecen estos trabajadores es menos malo que el de los trabajadores del estado español.

En el conjunto de la Unión Europea, todos los estados han autorizado ya la existencia de ETT's, siendo los últimos en hacerlo el grupo de los PIGS: Portugal en 1994, Italia en 1997, Grecia a fines del 98, y España en 1994. Actualmente, 6,5 millones de europeos trabajan en Empresas de Trabajo Temporal.



A principios del 2000 está previsto que se inicien las conversaciones tendentes a uniformar la regulación del sector. La legislación española, llena de restricciones para el gusto de la patronal, se verá nuevamente modificada previsiblemente para liberalizar completamente su actividad. Las potentes multinacionales no permitirán que el sector se vea limitado en su actuación, por lo que pronto comenzarán a utilizarse los argumentos de flexibilidad, liberalización y armonización europea para extender sus actividades.

En un estudio reciente de CIDETT, previo a las conversaciones de unificación normativa, se clasifican las distintas regulaciones estatales en los siguientes grupos:

- Estados liberales: no imponen limitaciones a la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal. Se trata de Holanda, Austria, Gran Bretaña, Irlanda, Suecia y Finlandia.
- Estados con limitación causal: en ellos, las ETT's sólo pueden ceder trabajadores por las causas que establece la ley. Por ejemplo, en el estado español, para realizar una obra o servicio determinado, atender las necesidades circunstanciales del mercado, y sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. En este grupo están España, Italia, Portugal, Francia, Bélgica y Luxemburgo.
- Estados con limitación sectorial: sólo se autoriza su intervención en algunos sectores productivos. Es el caso de Noruega.
- Estados con limitación temporal: se puede contratar sin causa, y en todos los sectores, pero sólo por un periodo máximo de tiempo. Esta es la regulación que se da en Alemania, donde la duración máxima es de doce meses, y antes de volver a contratar se debe esperar un 25% del tiempo que ha durado el contrato anterior.
- Estados restrictivos: Grecia. Desde noviembre de 1998 están autorizadas las Empresas de Trabajo Temporal, pero con muchas limitaciones.

Los próximos meses veremos qué ocurre en la Unión Europea. La presión de la patronal y el beneplácito de muchos gobiernos, forzarán muy probablemente la revisión de la normativa para liberalizar su intervención en el mercado de trabajo.

Nos preguntamos qué expectativas se han creado ya en la patronal para que transijan con la reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal, aguantando la previsible recesión del sector a la espera de la nueva regulación liberalizadora. ¿Se eliminarán las limitaciones temporales? ¿Se podrán contratar trabajadores cedidos incluso para puestos fijos?

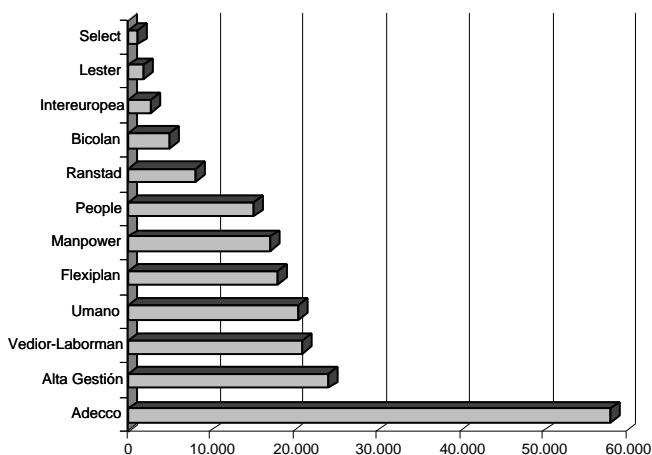


¿CUALES SON, Y CUANTO GANAN?

Actualmente, de las 423 Empresas de Trabajo Temporal que existen en el estado español, hay muy pocas realmente grandes. Entre las doce más importantes facturaron 191.000 millones de pesetas (el 84% del total). Son casi todas multinacionales muy importantes, que se quejan de la excesiva atomización y de la piratería en el sector.

Estas grandes empresas son las más preparadas para resistir el periodo de vacas flacas que durará algunos meses, antes del nuevo repunte del sector, lo que les permitirá eliminar mientras tanto a la pequeña competencia.

Volumen de facturación en 1998 en millones de pesetas



Estas empresas, que se llevan la parte del león en el tráfico de trabajadores, no han optado (en contra de lo que se esperaba) por la especialización en uno u otro sector, si no que en realidad tocan todos los palos y están presentes en la práctica totalidad del estado. ¿Porqué iban a especializarse territorialmente o sectorialmente, si el negocio está en «cuanto más, mejor»?.

Adecco

Líder indiscutible del sector, con 260 oficinas en todo el estado. Nace en 1997, de la unión de la francesa Ecco y la suiza Adia. Es el segundo grupo del ranking mundial, tras

Manpower. En 1998 facturó 58.000 millones de pesetas., y realizó 438.000 contratos. Ella sola controla más del 16% del mercado del tráfico de mano de obra.

Alta Gestión

Los españoles han demostrado en Alta Gestión que son tan capaces como el que más de obtener beneficios traficando con trabajadores. En este momento está a punto de empezar a cotizar en bolsa. Creada en 1985, facturó 24.054 millones en sus 130 oficinas, mediante más de 200.000 contratos. Participan en Alta Gestión las compañías norteamericanas General Electric, y Advent International.

Vedior-Laborman

El grupo holandés Vedior se declara líder en Bélgica, Francia, Italia, Suiza y Alemania. Con 122 oficinas, firmó 116.000 contratos y facturó 20.800 millones. Acaba de comprar la ETT Select.

Umano

Creada en 1995, pertenece al grupo Prosegur, con capital mayoritariamente español, y la participación de la holandesa Prime, se fusionó con BCS a finales de 1998 pasando en un año a triplicar su volumen de facturación. Actualmente, sus 100 oficinas facturan 20.400 millones.

Flexiplan

Pertenece al grupo Eulen, y tiene capital 100% español. Creada en 1994, llegó a facturar 18.000 millones en 1998, celebrando 105.000 contratos en sus 100 oficinas. Según sus responsables, está preparando el salto al exterior para ser la primera multinacional española del sector. Ha desarrollado recientemente una campaña de introducción en el sector agrícola desde Murcia, de la que están muy orgullosos.

Manpower Team

ETT norteamericana, líder mundial del sector. En el estado español dispone de 101 oficinas, que gestionaron más de 100.000 contratos, y facturaron 17.000 millones.

People

En funcionamiento desde 1991, dispone de 112 oficinas, celebró 70.000 contratos y facturó 15.000 millones de pesetas.



Ranstad

Potentísima multinacional holandesa, con casi 40 años de tráfico de trabajadores a sus espaldas. Con sólo 20 oficinas realizó 45.000 contratos, y facturó 8.000 millones. Está instalada únicamente en Madrid y Barcelona, donde alcanza cuotas de mercado del 8%.

Bicolan

Esta ETT vasca nació en 1994 y pertenece al grupo Sabico. Especializada en seguridad privada, limpieza y mantenimiento, factura desde sus 35 oficinas, 4886 millones de pesetas.

Intereuropea

Con 28 oficinas y sólo 100 empleados, facturó 2.700 millones en 1998.

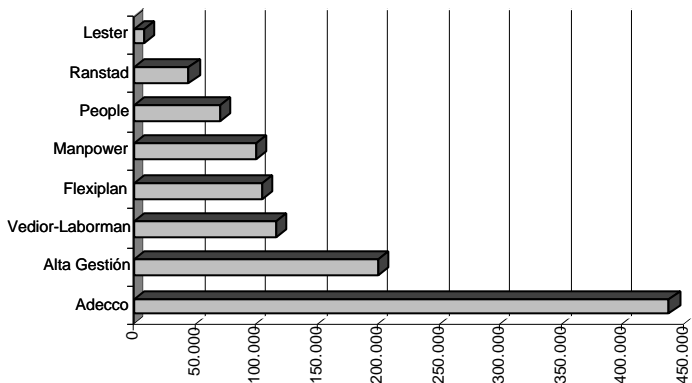
Lester

La ETT «humanitaria», efectuó 8.500 contratos, por los que facturó 1.725 millones de pesetas, con sólo 8 oficinas. Pretende fomentar el empleo entre los colectivos más desfavorecidos mediante un convenio firmado con tres fundaciones.

Select

Filial de una multinacional inglesa, se instaló en 1996, y dispone de 58 oficinas. Su facturación en 1998 fue de 1.100 millones de pesetas. Acaba de ser adquirida por el grupo holandés Vedior.

Número de contratos celebrados en 1998



La desconfianza en la justicia se refleja en ese desánimo a la hora de buscar tutela judicial contra los abusos que se producen en el tráfico de trabajadores. Por eso no menudean las sentencias en esta materia.

De todas formas, hemos intentado recopilar lo que han fallado los tribunales del orden jurisdiccional social en distintos conflictos.

¿Se pueden ampliar por convenio colectivo los supuestos de contratación mediante Empresas de Trabajo Temporal? Un convenio colectivo de una ETT, admitía la posibilidad de contratar para el «lanzamiento de nueva actividad», supuesto que no estaba contemplado expresamente en la ley 14/94. El Tribunal Supremo anuló este artículo del convenio.

¿Puede un convenio colectivo que no sea el de las Empresas de Trabajo Temporal regular las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos? El art. 13 del convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Jaén establecía que cuando las empresas de construcción recurrieran a trabajadores cedidos por ETT's, éstos cobrarían lo mismo que los de la empresa usuaria. El Juzgado de lo Social, a instancias de FEDETT, anuló esta cláusula, y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirmó la anulación. Las ETT's no están obligadas a respetar los convenios propios de las empresas usuarias ya que «un convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación». Es decir, si que se podrían regular las condiciones en que los cedidos desarrollarían su trabajo, pero no se puede fijar ninguna obligación que afecte a la ETT.

¿Puede un convenio colectivo limitar o prohibir que las empresas recurran a las Empresas de Trabajo Temporal? Un convenio colectivo establece que la cesión de trabajadores por ETT's sólo será posible para casos excepcionales y no habituales, y por un periodo máximo de 30 días. El Juzgado de lo Social 2 de Valencia razona que el contenido de la ley de ETT's es «derecho mínimo» y que la negociación colectiva puede fijar topes inferiores que mejoren la situación de los trabajadores para conseguir «una mejora del mercado de trabajo que permita superar el paro, la precariedad y la temporalidad». No obstante, deja entrever que el fallo hubiera podido ser distinto si se hubiera tratado de prohibición, y no de limitación.

¿Puede la ETT ceder a trabajadores fuera del ámbito territorial para el que obtuvo la autorización administrativa? Una ETT con autorización para trabajar en la provincia de Madrid, celebró contratos en la provincia de Valladolid. El Juzgado de lo Social consideró que se trataba de cesión ilegal de mano de obra, y que los trabajadores se convertían en hijos. Sin



embargo, el TSJ de Castilla y León consideró que se trataba de una simple irregularidad formal, pero que no implicaba cesión ilegal. Por tanto, los trabajadores no eran fijos. Desde la entrada en vigor de la reforma, está permitido operar fuera del ámbito territorial autorizado, con el simple requisito de notificarlo a la autoridad laboral.

Contratos con causa falsa. Se celebró contrato entre la usuaria y la ETT para atender una acumulación de tareas, que en realidad no existía. El Juzgado de lo social, y el TSJ de Madrid apreciaron fraude de ley, y fijeza de los trabajadores al considerar que no concurría la causa de temporalidad alegada, argumentando que «la ETT no puede desentenderse de la veracidad de la causa del contrato de puesta a disposición, ya que de ella depende la licitud del contrato de trabajo y de la cesión del trabajador».

Contratos sin causa. Una ETT celebró sucesivos contratos encadenados, en los que se omitía sistemáticamente la causa que justificaba la temporalidad, o bien se establecía una causa general y nominalista, que impedía el control efectivo de que esa causa existía realmente. Esa ausencia de causa hizo que el J.S. y el TSJ de Catalunya consideraran los contratos celebrados en fraude de ley, y a los trabajadores indefinidos.

Reducciones de plantilla. Se celebraron contratos entre la usuaria y la ETT bajo el pretexto de una situación de necesidad que exigía un incremento de trabajo, y mayor aportación de mano de obra. El TSJ de Valencia consideró que no existía necesidad temporal por incremento del trabajo, sino necesidad de sostener la misma plantilla, que había sido previamente reducida mediante la no renovación de contratos temporales. Se apreció fraude de ley y los trabajadores fueron considerados fijos.

Extinción anticipada del contrato de trabajo por obra. una trabajadora firmó un contrato por obra o servicio determinado, en el que se fijaba como obra el atender el guardarrropía de un establecimiento mientras durara el contrato mercantil entre la usuaria y la E.T.T, especificando la duración que se había pactado entre ambas empresas. Finalizado prematuramente este contrato mercantil, se procedió a extinguir simultáneamente el contrato de trabajo, con una fecha anterior a la inicialmente prevista. El TSJ de Madrid consideró la extinción legalmente correcta. Lo que determina el fin del contrato por obra es el cumplimiento efectivo de la obra, no la fecha prevista para su cumplimiento.

Extinción anticipada del contrato de trabajo eventual. Contrato de acumulación de tareas celebrado con un trabajador, con una duración inicial prevista de tres meses. Antes del transcurso de los tres meses, la empresa usuaria rescinde el contrato con la ETT, y ésta pro-



cede a despedir al trabajador. El JS y el TSJ de Castilla-La Mancha consideraron el despido como improcedente. El Tribunal Supremo dictó sentencia en casación para unificación de la doctrina, pronunciándose en el mismo sentido: las Empresas de Trabajo Temporal no pueden extinguir los contratos de trabajo eventuales antes de tiempo, sino que tienen la obligación de respetar la duración de los contratos hasta el final, aún en el caso de que las causas que hubieran provocado la contratación de esos trabajadores hayan desaparecido. Lo que determina el fin del contrato eventual es el transcurso del tiempo pactado, no el fin del contrato entre ETTy usuaria.

Suspensión de los contratos. Una ETT había procedido a suspender los contratos de sus trabajadores, debido a la suspensión de las actividades de la usuaria. El TSJ de Castilla-La Mancha apreció que, si bien sí que la ETT podía suspender por esa causa sus contratos, debía haberse sometido a la previa autorización administrativa de un expediente de regulación de empleo, por lo que consideró los ceses temporales como despidos improcedentes.

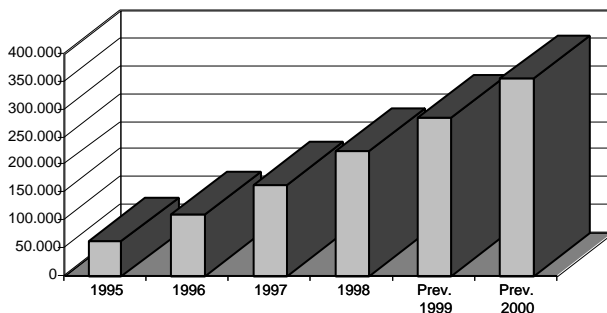
A pesar de los pronunciamientos de los tribunales relativos a la fijeza de los trabajadores cedidos en fraude de ley, éstos generalmente no se incorporan a la empresa. Transcurre tanto tiempo entre la demanda y la sentencia, que cuando ésta se publica, aunque sea favorable al trabajador, ya se encuentra desempleado, con lo que la sentencia lo que hace es calificar el despido como improcedente, y condenar a la readmisión (que nunca se produce), o al abono de una indemnización de 45 días de salario por año trabajado. Como la antigüedad que se acumula en las Empresas de Trabajo Temporal es muy poca, debido al alto índice de rotación de los trabajadores, el importe de esa indemnización es ridículo.

PRESENTE Y FUTURO DEL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

El sector del trabajo temporal, o del tráfico de mano de obra, en el estado español se encuentra todavía en pleno proceso de implantación y crecimiento. Los índices de crecimiento anual del sector (30% en 1997 y 50% en 1998) y el optimismo de los directivos de estas empresas, hacen prever que el techo a su crecimiento se encuentra todavía lejano. Fuentes de Manpower fijan en el 2005 el techo de crecimiento de las Empresas de Trabajo Temporal en el estado, cuando controlen aproximadamente al 2% de la población activa. Adecco, más optimista, calculaba que en el año 2000 las ETT's alcanzarían los 6.000.000 de contratos de trabajo, y un volumen de negocio de 600.000 millones de pesetas.



Volumen de facturación del sector en millones de pesetas



Sin embargo, la reforma puede estar frenando las expectativas de crecimiento del sector. Parece cantado que el incremento de los costes, aunque no sea en todos los casos, va a hacer menos competitivas a las Empresas de Trabajo Temporal. Una vez desaparecido, en parte, su atractivo como elemento de reducción de costes salariales, los empresarios buscarán otro tipo de ahorro al recurrir a ellas. Por ejemplo, no correrán con los gastos de selección del personal, ni con la administración del mismo, ni correrán los riesgos de tener que abonar prestaciones por incapacidad temporal. Desde luego, siempre les quedará el recurso de agarrarse a cualquiera de los cabos sueltos de la convergencia salarial para seguir utilizando a las ETT's como una forma de ahorrarse salarios.

Antes de la entrada en vigor de la reforma, un estudio hecho entre empresas y trabajadores aportó datos muy reveladores. A mediados de 1999, era ya el 43% de las empresas las que habían recurrido alguna vez a las Empresas de Trabajo Temporal, aunque todavía un 15% de los empresarios desconocía su existencia. El tipo de trabajadores que buscaban era, en el 65% de los casos, peones sin cualificación, y en otro 34%, administrativos. Es decir, implantación cada vez mayor en el mercado y recurso para los trabajos menos cualificados.

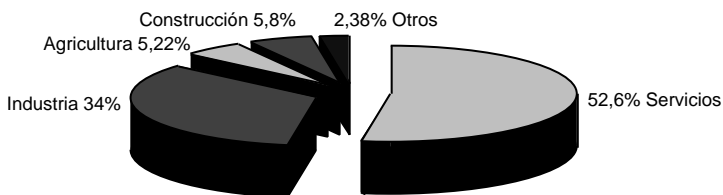
En el mismo estudio, realizado por una ETT, se llamaba la atención sobre el hecho de que sólo un 6,8% de los trabajadores había recurrido a alguna de ellas para trabajar. Efectivamente, las motivaciones son muy distintas en el caso de los empresarios (ahorro de costes, flexibilidad de la plantilla y ausencia de conflictividad laboral), y de los trabajadores (salarios bajos, e inestabilidad laboral). Son las dos caras de la moneda del tráfico de trabajadores.



Para ello hace ya meses que se está dando un proceso de diversificación dentro de las empresas del sector. La tendencia es a crear divisiones dentro de la empresa, destinadas a atender la subcontratación o externalización de actividades concretas dentro de las usuarias.

Sobre todo en las empresas más grandes con salarios más altos, las ETT's pueden burlar la legislación que las «estrangula», creando compañías especializadas en distintas áreas (altas tecnologías, informática, formación, servicios financieros...) que no se dediquen a la cesión de trabajadores, sino a la sustitución completa de los empleados de la empresa usuaria por una subcontrata, lo que se llama «outsourcing» o «externalización». Consistirá simplemente en que el empresario despida a sus trabajadores, o no los contrate, para dejar esas áreas en manos de las divisiones de las ETT's, que harán el trabajo por un precio inferior al que le costaría al empresario usuario ya que éste debería pagar los salarios de su convenio propio, mientras las «divisiones» pagarán sólo el salario del convenio de sector (siempre por debajo de los convenios colectivos de empresa).

Actividad de las ETT's por sectores de producción en 1998



Otra área de expansión del sector, muy prometedora para las más grandes, será la exportación de trabajadores a Europa. El proyecto de ley que tramita el Congreso sobre el tránsito de trabajadores en prestación de servicios dentro de la U.E., les permitirá ceder trabajadores a sociedades europeas sin trabas legales. Antes del 2000 veremos aprobada esta norma, que posiblemente sea uno de los cromos que han cambiado durante las presiones que se han ejercido en la reforma de la ley de Empresas de Trabajo Temporal. La patronal no puede estar más contenta, y ya se frota las manos pensando en el efecto positivo sobre el sector. Atención, por tanto, a las concesiones hechas a la patronal: en nombre de la libre circulación de trabajadores, Europa verá desfilar a los traficantes de mano de obra españoles.

Un efecto no deseado por las ETT's, y es aquí nadie se chupa el dedo, es el que algunos empresarios las estén utilizando como *servicios de selección de personal*. Si las Empresas

de Trabajo Temporal se comprometen a proporcionar todos los trabajadores necesarios hasta satisfacer las demandas de su cliente, éste recurrirá a ellas y rechazará tantos candidatos como sea necesario hasta que encuentre el que se amolde a sus necesidades. Una vez encontrado el trabajador idóneo, cancela su contrato de puesta a disposición con la ETT, y pasa a contratar directamente al empleado. Así el empresario se ha ahorrado los costosos servicios de las empresas de selección de personal.

Mientras llega el futuro a este sector, los esfuerzos de las Empresas de Trabajo Temporal se dirigen de momento a ir mejorando su mala imagen, y lavando su cara ante la sociedad. El inicio de sus actividades supuso un tipo de tráfico legal sin precedentes en el estado. Los trabajadores, los sindicatos y los ciudadanos en seguida apreciaron lo nefasta que iba a resultar la intervención de estos nuevos agentes y cómo el «río revuelto» del desempleo iba a ser la ganancia de estos desaprensivos «pescadores».

La campaña de imagen que las Empresas de Trabajo Temporal han emprendido desde fines de 1997, incluye la promoción de eventos deportivos (como el mundial de fútbol de Francia en 1998, la Vuelta Ciclista a España, o la esponsorización de equipos deportivos), la participación en series de TV donde sus protagonistas recurren a ellas con toda naturalidad y provecho, la emisión en todos los medios de comunicación de anuncios (con simpáticas monjitas incluidas) donde el mensaje que se vende es que «crean empleo» y «ayudan a las empresas», y la engañosa difusión mediante medias verdades de su proceso de «convergencia salarial». Su campaña de imagen les ha llevado incluso a ofrecer públicamente contratos de trabajo a un grupo de trabajadores ilegales ecuatorianos amenazados de expulsión.

Si nadie difunde en una medida similar los contra-argumentos que la justicia y la realidad nos proporcionan, las ETT's llevan camino de lavar su mala imagen y empezar a aparecer ante la sociedad como los garantes de la flexibilidad de las empresas, y del empleo para los trabajadores.

Lester, una de las empresas más potentes del sector, ha rizado el rizo al presentarse como un instrumento para evitar la exclusión laboral de colectivos desprotegidos (inmigrantes, mujeres con cargas no compartidas, jóvenes con fracaso escolar, minorías étnicas...). Mediante la firma de un convenio con las fundaciones Empresa y Sociedad, Norte Joven y Empleo y Desarrollo, pretende convertirse en un agente de inserción para quienes padecen la exclusión sociolaboral.



La indudable utilidad de esta iniciativa como factor de marketing, a falta de más información sobre su funcionamiento, nos hace dudar de la bondad de sus intenciones, aunque lo cierto es que incluye en su publicidad el mensaje «Lester colabora con un programa de empleo para promover la integración laboral de colectivos desfavorecidos. Si usted desea colaborar en este proyecto, le enviaremos candidatos pertenecientes a estos colectivos, estrictamente seleccionados por Lester».

Paralelamente a este lavado de imagen, las principales ETT's se han lanzado a una carrera para obtener la certificación de calidad ISO-9000, que ya se ha otorgado a las más importantes. En principio, esta Certificación sería una garantía tanto para el cliente de una Empresa de Trabajo Temporal, como para el trabajador. Por desgracia, en lo que atañe al trabajador, los parámetros que se miden son, por ejemplo, si las nóminas están bien o mal hechas, si se da al trabajador suficiente información sobre su contrato, sobre lo que cobrará, cómo desplazarse..., si el trato general que recibe le parece adecuado, o si los servicios que le ofrece la Empresa de Trabajo Temporal son los que esperaba. Como vemos, no se recaba la satisfacción del trabajador sobre cuánto va a cobrar, sobre la duración de su contrato, sobre la cualificación profesional, o sobre el régimen disciplinario.

En conclusión, la Certificación de Calidad ISO-9000 busca exclusivamente la satisfacción del cliente de una Empresa de Trabajo Temporal, garantizándole rapidez de respuesta a sus peticiones, agilidad en la resolución de sus quejas y reclamaciones, y claridad y exactitud en facturas y contratos. Como vemos, por parte del trabajador poco hay a ganar mediante esta Certificación: los salarios son igual de bajos, los contratos igual de cortos y las condiciones de trabajo igual de malas. Eso sí, es menos probable que se equivoquen al hacer su nómina.

Otro proceso que parece imparable en el panorama del tráfico de mano de obra es la expulsión del mercado de las pequeñas ETT's por parte de las grandes multinacionales. Esto supondrá una reducción del número de Empresas de Trabajo Temporal, pero no la disminución de su actividad. El principio de la competitividad capitalista por el que el pez grande se come al chico, se hace una realidad en el mundo de las ETT's. Mediante fusiones, compras o quiebras, las más pequeñas van desapareciendo devoradas por las multinacionales holandesas y americanas, quienes consideran que el mercado está «excesivamente atomizado».

Responsables de Adecco declaraban hace poco que este proceso de fusiones supondrá la expulsión del mercado o la quiebra de lo que califican como «chiringuitos especulativos». El término no podía ser más acertado.



El proceso de desaparición de ETT's, o mejor dicho, de concentración, ya ha comenzado. Desde octubre de 1998, fecha en que se alcanzó el récord de «chiringuitos» con 443, su número empieza a decaer lentamente. No es una reducción de su actividad lo que se está dando; sólo se trata de la desaparición de una veintena de ellas, pero sí que marca un punto de inflexión en la tendencia.

Insistimos, no están disminuyendo su actividad, sino concentrándose en menos manos.

En resumen, las ETT's tienen garantizada su supervivencia, al menos las más grandes. El impacto negativo inicial de la reforma provocará una pequeña recesión en el sector, que luego repuntará gracias a la diversificación de sus productos, la apertura de nuevos mercados en Europa y Latinoamérica, y la liberalización del sector tras la armonización normativa europea.

El lavado de imagen que va a suponer la reforma con su equiparación salarial, deficiente como hemos visto, y la contratación fija, insuficiente, lleva camino de convertir el tráfico de mano de obra en una actividad políticamente correcta. La realidad es muy distinta de cómo nos la quieren pintar. Debemos conocer los argumentos que el día a día nos da, para rebatir su campaña de medias verdades sobre el tráfico de trabajadores, divulgar la verdad, destapar sus informaciones tendenciosas y oponernos a su actividad con todos los medios que creamos convenientes.

Si no lo hacemos así, si no mantenemos la tensión social y sindical contra los traficantes, tenemos ETT's para rato.

CONCLUSIONES: MENTIRAS FUNDAMENTALES SOBRE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL⁵

Las Empresas de Trabajo Temporal, tanto en su propaganda, como allá donde se las quiera escuchar, intentan disfrazar la realidad para hacer llegar el mensaje de que no son traficantes de mano de obra, si no un importante y utilísimo agente de intermediación en el mercado de trabajo. La realidad es otra. Veamos cuáles son las afirmaciones más corrientes de las

5 Los datos que se citan provienen de los Boletines Estadísticos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Empresas de Trabajo Temporal, las organizaciones empresariales y la Administración Laboral a este respecto:

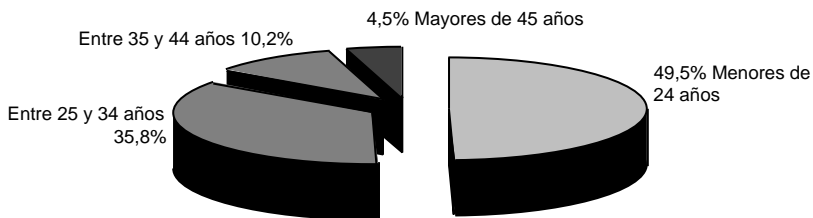
1.º *Las Empresas de Trabajo Temporal permiten el acceso al trabajo de colectivos de difícil integración en el mercado laboral, como parados mayores de 45 años, mujeres y minusválidos.*

Falso: las estadísticas del Ministerio de Trabajo son determinantes. Sólo el 4,5% de los colocados a través de Empresas de Trabajo Temporal son mayores de 45 años.

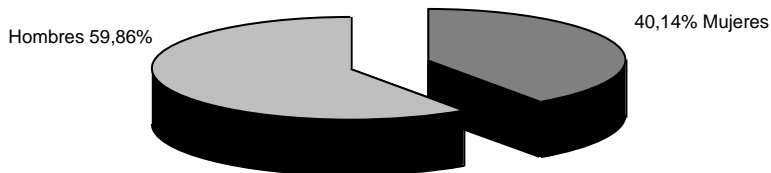
La realidad es muy distinta *el 85% de los empleados y empleadas son menores de 34 años.* Las empresas usuarias sólo quieren trabajadores jóvenes, con mejor salud, más dóciles y más manejables que los adultos con experiencia laboral. *La media de edad de los trabajadores de ETT's es de sólo 23 años.*

Además la *discriminación por razón del sexo* alcanza cotas muy altas, resultando que el 60% de los contratados son varones, y sólo el 40% restante, mujeres.

Distribución por edad de los trabajadores en %



Distribución según el sexo de los trabajadores en %



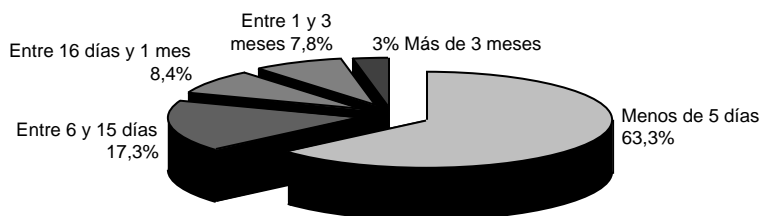
- 2.º *Las Empresas de Trabajo Temporal fomentan la contratación en los supuestos que contempla la ley, y que de otro modo quedarían vacantes, dando a las empresas la flexibilidad necesaria para adaptarse a las circunstancias del mercado.*

Falso: Las modalidades contractuales que utilizan las Empresas de Trabajo Temporal (contrato de trabajo por obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, y de interinidad) pueden ser utilizados también por el empresario usuario, y además a un menor coste. Además resulta que sólo el 0,1% de los contratos de trabajo celebrados por la Empresas de Trabajo Temporal son fijos; el 99,5% corresponde a estos tres tipos de contratos de duración determinada (a jornada completa o a tiempo parcial).

- 3.º *Las Empresas de Trabajo Temporal proporcionan empleo temporal pero duradero.*

Falso: en 1997, sobre los 781.000 contratos de duración determinada (los que incluyen una fecha de finalización) que celebraron las Empresas de Trabajo Temporal, sólo 300 duraron más de un año. De los contratos de duración determinada celebrados en 1997, el 63% duraron menos de cinco días, el 89% duraron menos de un mes, y sólo el 3% más de tres meses.

Duración de los contratos en porcentaje Sólo aquellos que incluyen fecha de finalización

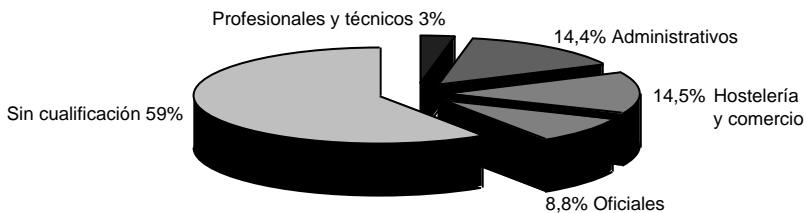


- 4.º *Las Empresas de Trabajo Temporal permiten a los trabajadores titulados más jóvenes adquirir experiencia y a los no titulados aprender un oficio.*

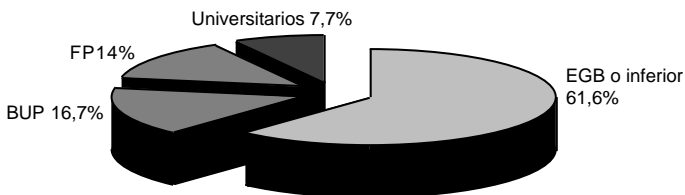
Falso: el 59% de los contratos celebrados son para trabajos no cualificados (trabajos de peonaje en la industria manufacturera y de carga y descarga), y otro 15% para administrativos básicos. Entre las mujeres, el 25% de los contratos se celebraron para puestos de administrativos básicos. Esta actividad, unida a las tareas de limpieza y de hostelería, abarca el 91,7% de las ocupaciones de trabajadoras en ETT's. Sólo el 0,04% de los contratos se celebraron para personal directivo, y sólo el 3% es para profesionales y técnicos.

El 61,6% de los trabajadores contratados tiene una formación a nivel de EGB o inferior, mientras sólo el 7,7% tiene titulación universitaria. Por tanto, ni los trabajadores que se suelen contratar tienen ninguna cualificación, ni los trabajos para los que se les contrata les permite adquirirla. Además la tendencia que se observa en la contratación es a ir incrementando el porcentaje de trabajadores sin estudios y a ir disminuyendo el de los trabajadores con carreras universitarias.

Distribución de los trabajadores en % según ocupación



Distribución de los trabajadores en % según nivel de estudios



5.º *La constitución de una Empresa de Trabajo Temporal supone un desembolso importante que garantiza la solidez financiera y la solvencia de la empresa.*

Falso: la única garantía que se les exige es el depósito de una cantidad equivalente a 25 veces el SMI anual. Esta cantidad para 1999 es de 24.243.161 pts. y se puede depositar en avales. Después de este desembolso, la empresa no necesita prácticamente nada más que un local alquilado y un ordenador. Al tratarse de un mero tráfico, donde no existe un proceso productivo que exija maquinaria o inmovilizado, este depósito es la única inversión necesaria para empezar a lucrarse con el trabajo ajeno.

Para los ejercicios posteriores al de inicio de la actividad, las ETT's deben de constituir un depósito que actúa como garantía financiera frente a sus posibles incumplimientos, y que alcanza un 10% de la masa salarial del ejercicio anterior. Parece que ni la Administración Laboral se fía de estos traficantes.

Además estas garantías financieras están pensadas más para que la multinacionales del trabajo temporal se aseguren poca competencia expulsando del mercado a los competidores menos fuertes económicamente, que para responder financieramente de las obligaciones que pudieran contraer con los trabajadores. Lo mismo se puede pensar del proceso de «convergencia salarial» que se abrió cuando las grandes empresas estén sólidamente afianzadas en el mercado, haciendo cada vez más difícil el acceso de nuevos competidores al sector del tráfico de mano de obra.

Si la constitución del depósito financiero no suponía gran quebranto para comenzar o mantener la actividad, ahora lo será menos aún. Una gran empresa del sector asegurador financia desde hace meses la constitución de la garantía financiera, por un importe que oscila entre el 1% y el 1,5% (entre 240.000 y 360.000 pts. anuales). Todo son facilidades.

6.º Las Empresas de Trabajo Temporal disponen de una plantilla y una estructura organizativa que garantizan su solvencia y seriedad.

Falso: todas las Empresas de Trabajo Temporal disponen en sus plantillas de psicólogos, licenciados en derecho y graduados sociales, pero *practican con la mayor parte de ellos el subempleo más descarado*. Todos ellos deben de estar dispuestos a hacer de administrativos, telefonistas, recepcionistas... y esto no es grave sólo por que tengan que cumplir funciones de inferior categoría, si no por que las Empresas de Trabajo Temporal utilizan sistemáticamente esta táctica *para dar una falsa impresión de rigor* en la selección de candidatos y de cualificación de su plantilla.

Los informes y test de los psicólogos sobre la idoneidad de los candidatos se ignoran sistemáticamente, o no se realizan siquiera, y los trabajadores más cualificados son utilizados como agentes comerciales.

No olvidemos que además se les aplica el mismo convenio colectivo estatal de Empresas de Trabajo Temporal, están muy mal pagados y explotados.

7.º La razón de la buena marcha de las Empresas de Trabajo Temporal es el mal funcionamiento del INEM.



Falso: independientemente de cómo funcione el INEM y de su mayor o menor celeridad a la hora de proveer de trabajadores a las empresas, la razón de existir de las ETT's es proporcionar trabajadores baratos. Aún en el caso de que el INEM fuera tan rápido como las ETT's, lo que no haría sería pagarles menos. En resumen, si una ETT prospera no es por ser más rápida, si no por quedarse un margen de beneficio sobre el salario del trabajador.

8.º *La diferencia de salarios entre trabajadores cedidos y trabajadores de la empresa usuaria, ha terminado con la aplicación de la equiparación salarial.*

Falso: La equiparación salarial no incluye todos los conceptos retributivos. Sólo el salario por unidad de tiempo. Excluye los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas...), las retribuciones por unidad de obra (destajos o primas) y los salarios que mejoren el convenio colectivo o los que se hayan pactado individualmente. Excluye también los conceptos extrasalariales (dietas, desplazamientos, ropa de trabajo...) y las retribuciones por resultados (complementos o pagas de beneficios).

Tampoco habrá convergencia en los sectores que no tengan convenio colectivo, ni por supuesto en los derechos que no sean salariales (vacaciones, permisos, licencias...).

Es una equiparación que tiene demasiadas excepciones y que no alcanza al 100% de los trabajadores ni al 100% de las retribuciones.

9.º *Buena parte de los trabajadores que se contratan a través de Empresas de Trabajo Temporal, terminan incorporándose a la plantilla de la empresa usuaria.*

Falso: a pesar de las cifras que las ETT's manejan, según las cuales un 20% de los trabajadores cedidos (120.000) se convirtieron en 1997 en trabajadores fijos de las empresas usuarias, lo cierto es que estas cifras no han podido ser comprobadas. El Ministerio de Trabajo no se pronuncia sobre el tema, ni publica estadística alguna. De hecho, reconoce la imposibilidad de obtener este tipo de información a través de la documentación a la que tiene acceso. Así pues, estas cifras no son contrastables y forman parte de la campaña de imagen que las ETT's desarrollan desde hace meses.

10.º *Las Empresas de Trabajo Temporal contratan a doce trabajadores fijos por cada mil cedidos.*

Falso: Esta obligación, impuesta por la reforma, tiene un truco. Esos doce trabajadores pueden ser a tiempo completo o parcial, mientras que los mil cedidos deben ser en compu-



to anual, de forma que se refiere a 365.000 jornadas de trabajo. Con la cortísima duración de los contratos de trabajo en las Empresas de Trabajo Temporal, eso supondría entre 32.000 y 75.000 trabajadores, lo que da para bastante más que doce fijos.

Por ejemplo, People ha necesitado 450 empleados para hacer 70.000 contratos, pero la nueva obligación sólo supone hacer fijos a unos 25 trabajadores.

11.º *Las Empresas de Trabajo Temporal no crean temporalidad, sólo la gestionan.*

Falso: las Empresas de Trabajo Temporal han recurrido reiteradamente al truco fraudulento de contratar de lunes a viernes para no tener que pagar sábados y domingos. Al tener limitada su actividad sólo a los contratos temporales, han utilizado el encadenamiento de distintos contratos temporales para mantener a los trabajadores en la eventualidad y no permitirles adquirir nunca la condición de fijos. Esto resulta patente si observamos el alto índice de rotación que existe en los puestos de trabajo, donde en menos de un mes pueden pasar 5 ó 6 trabajadores distintos.

En conclusión, *las Empresas de Trabajo Temporal crean el tipo de empleo de peor calidad de todo el mercado de trabajo.* El trabajador cedido presenta los siguientes rasgos característicos:

1. Es un trabajador *peor pagado que sus compañeros de empresa en muchos casos.*
2. Es un trabajador *sujeto a la temporalidad más absoluta:* el 99,5% de los contratos cuya finalización se conoce duran menos de 6 meses.
3. Es un trabajador *contratado para los puestos menos cualificados:* el 59% de los contratos son para puestos de peonaje sin ninguna cualificación. Nunca aprenderá nada en su puesto de trabajo.
4. Es un trabajador *sujeto a un régimen disciplinario lleno de arbitrariedades:* las Empresas de Trabajo Temporal buscan la satisfacción de sus clientes, aún a costa de despedir sin causa a los trabajadores que éstos no desean.
5. Es un trabajador *sin capacidad de organizarse y reivindicar la mejora de su situación laboral:* su corta permanencia en las empresas le impide integrarse en la acción sindical y su inestabilidad laboral le impide asumir cualquier situación de conflicto sin verse en la calle inmediatamente.



Las estadísticas del Ministerio de Trabajo nos dan el perfil del trabajador tipo de las Empresas de Trabajo Temporal: se trata de un varón, de 23 años, sin estudios, sin cualificación profesional, con un contrato de trabajo de 4 días de duración y empleado en trabajos de peonaje en la industria manufacturera o en labores de carga y descarga en el sector del transporte.

En el caso de las mujeres, este perfil sólo varía en las actividades que les ocupan: administrativos sin cualificación, limpiadoras o labores de hostelería.

¿PERO REALMENTE SON TAN MALAS?

Las Empresas de Trabajo Temporal son malas porque aprovechan la mala situación laboral de mucha gente para obtener beneficios vendiendo su fuerza de trabajo. No nos cansaremos de repetirlo: la mayor parte de los trabajadores sólo contamos con los ingresos que nos proporciona nuestro trabajo, es nuestro único medio de vida y lo único valioso que tenemos para vender.

La ETT actúa como intermediaria entre una empresa y un trabajador que son perfectamente capaces para contratar por sí mismos y, para obtener sus beneficios, paga menos al trabajador y/o cobra más al empresario. En ambos casos actúa como un vampiro que chupa los ingresos posibles del trabajador o los salarios que el empresario estaría dispuesto a pagar.

Si la coyuntura laboral fuera otra, y los trabajadores que recurren a ellas lo hicieran por no tomarse el trabajo de buscar ofertas de empleo ellos mismos, a lo mejor cambiaba algo. Pero la realidad es que los trabajadores recurrimos a ellas porque somos ya 2,5 millones de desempleados y 3,5 millones de trabajadores precarios, y hay que buscarse el sustento cada cual como pueda. Si las Empresas de Trabajo Temporal copan ya el 17% de la contratación laboral, no nos quedan muchas más opciones donde buscar trabajo.

Todos tenemos claro que hay ciertas cosas que no pueden ser objeto de tráfico mercantil: los órganos humanos, los niños, las minas antipersonales, la pornografía infantil... y en esta lista debería incluirse al trabajo. No es lícito comerciar con él, mucho menos si se trata de aprovechar la situación de necesidad de los trabajadores y encima hacerles pagar el pato en forma de precariedad y de bajos salarios. Se trata de un tráfico intrínsecamente perverso.



Pero no se trata sólo de eso. Las Empresas de Trabajo Temporal además han introducido en su forma de trabajar una serie de usos fraudulentos y abusivos, siempre en contra del trabajador. En este capítulo repasaremos algunos casos reales que nos los ilustrarán.

¿Cuánto pagan y cuánto se quedan?

Antes de empezar a redactar este informe, para conocer de primera mano la situación de los trabajadores cedidos, y como no nos gusta hablar de oídas, acudimos a algunas Empresas de Trabajo Temporal haciéndonos pasar por empresarios. Queríamos tener información, y para ello les propusimos la contratación de un peón para dedicarlo a las tareas menos especializadas de nuestra empresa, dedicada a la fabricación de somieres y camas metálicas.

Nos recibieron con toda la amabilidad con la que se trata a un potencial cliente y nos cantaron las excelencias de sus servicios. Nos enviarían a todos los trabajadores que pidiéramos, hasta que encontráramos uno que nos gustara. Además, con la reforma ya vigente, el trabajador iba a cobrar lo mismo que los de la empresa, con lo que su satisfacción laboral sería mayor y trabajaría más, y más contento.

Sin embargo, ninguna ETT se interesó en comprobar si era cierta la causa de temporalidad que alegábamos (que, en caso de ser falsa, habría supuesto un fraude), ni si concurrían las prohibiciones de encadenamiento de contratos o de cubrir puestos previamente amortizados. Sólo en una, nos advirtieron que era necesario tener hecha la evaluación de riesgos del puesto pero, si no la teníamos, nos la harían ellos: «es sólo un papelito».

Cuando nos interesábamos por lo que iba a cobrar el trabajador, la respuesta era: «lo mismo que los de la empresa». Sin embargo, procuramos afinar más y nos inventamos un complemento de 10.000 pts. mensuales que pagábamos a nuestros empleados por encima del convenio. ¿Iba a cobrar esas 10.000 pts. también el cedido? La respuesta fue dispar. Unas nos decían que no, que esos complementos no se incluían en la convergencia. Otra nos dijo que sí, pero sólo si lo pagábamos a toda la plantilla. En otro caso nos dijeron que hiciéramos lo que quisiéramos, pero que si se le pagaban esas 10.000 pts., la ETT nos cobraría 17.000 más. En definitiva, parecen dejar al arbitrio del empresario el incluir o no incluir los complementos de todo tipo en la convergencia. No olvidemos que el responsable de la cuantificación del salario es el empresario usuario, con lo que las eventuales responsabilidades por fijar salarios inferiores no recaen sobre la ETT, sino sobre el cliente.



Obtuvimos respuestas similares cuando hicimos la misma pregunta referida a un plus por los beneficios resultantes al final del ejercicio. No tienen nada claro lo que converge y lo que no. Además, ante la duda, te explican con toda amabilidad que cuanto más cobre el trabajador, más tendrá que pagar el usuario por sus servicios.

Al final, nos dieron el presupuesto que habíamos ido a buscar. En él se fijaba un precio de 1.600 pts. más IVA, por hora de trabajo, que es como se fijan los precios en este sector. Con este dato, y con el convenio colectivo del metal, nos volvimos a nuestra «empresa» para echar las cuentas, y esto es lo que vimos:

- 1.º Un peón del metal cobra por 1780 horas de trabajo al año, una cantidad por todos los conceptos de 1.591.600 pts. anuales. A esta cantidad le sumamos las cotizaciones a la S.S. a cargo de la empresa por todos los conceptos, que suma otras 605.604 pts. Así, el coste total para un empresario del metal de un peón durante un año, es de 2.197.203 pts.
- 2.º Contratando a través de una Empresa de Trabajo Temporal, deberemos de pagar por 1780 horas de trabajo a 1600 pts. la hora, una cantidad de 2.848.000 pts., a lo que deberemos añadir un 16% de IVA, que asciende a 455.680 pts. Así, el desembolso total para un empresario del metal por un peón durante un año, es de 3.303.680 pts.
- 3.º La ETT abonará al trabajador un salario de 894 pts. a la hora, lo que suman 1.591.320 pts. anuales, a lo que sumaremos la cotización a la S.S. que asciende a 621.410 pts. El salario del trabajador antes de la reforma hubiera sido de 1.150.135 pts. (646 pts./hora). Los costes totales para la ETT, son 2.212.730 pts.

De estas cifras se extraen estas conclusiones:

- Tras la reforma, el trabajador cobra en este caso lo mismo que los de la usuaria. Aunque no cobre los conceptos no incluidos en el convenio, con la equiparación salarial ha salido ganando 440.000 pts. más al año.
- La empresa del metal se gasta 650.797 pts. (IVA no incluido) más contratando al trabajador a través de una ETT que contratando por sí mismo, casi un 30% más caro. En compensación obtiene flexibilidad y docilidad. El trabajador por contra padece inestabilidad laboral y arbitrariedad empresarial.



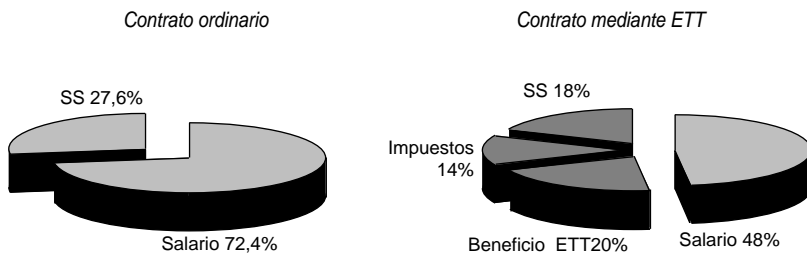
- La ETT obtiene un beneficio bruto anual de 635.270 pts, por un sólo trabajador de la categoría más baja.

Este beneficio para las Empresas de Trabajo Temporal es más que suficiente si consideramos que lo único que ha hecho ha sido poner en contacto a un empresario y a un trabajador. El personal cedido sigue resultando más barato en muchos casos: todos aquellos sectores y empresas donde se cobre algo más que el salario base y complementos fijos mínimos del convenio. Como no existe convergencia más que para estos conceptos, el resto es ahorro para el usuario.

Otras conclusiones no menos reveladoras son:

- Del coste total del contrato entre usuaria y ETT, sólo el 48% del total se destina a salario del trabajador. El resto son impuestos (14%), cotización a la S.S. (18%) y, la mejor tajada, margen comercial para la empresa traficante (¡el 20%!).
- En un contrato de trabajo ordinario entre empresario y trabajador, ese porcentaje que retribuye al trabajador asciende al 72,4%.

Composición de los costes salariales en %



La reforma ha conseguido, al menos esa impresión nos da, que las Empresas de Trabajo Temporal bajen sus márgenes de beneficio, que antes eran de un 25%, a la par que suben los precios de sus servicios, y los salarios del trabajador.

Pero, que nos quede claro, al empresario le sale más caro en muchos casos contratar por una ETT que por sí mismo, y la ETT paga el 48% al trabajador, y se queda un 20%.



¿Los contratos fraudulentos se convierten en indefinidos?

Eso es lo que dice la ley, pero muchos trabajadores han sentido en sus carnes que eso no era más que papel mojado. El caso real que te contamos lo ilustra perfectamente.

Una empresa alemana decidió trasladar a España una de sus plantas de producción. Para ello contrató con una ETT el personal necesario para todos los trabajos de instalación y puesta en marcha. La ETT contrató a más de 30 trabajadores con un contrato por obra o servicio determinado, donde se fijaba como obra «atender a las tareas de instalación y puesta en marcha de la planta de la empresa XXXX».

Estas labores duraron unos meses pero, cuando la planta comenzó a producir, los trabajadores contratados para el montaje fueron destinados a producción, sin cambiar su contrato, siguiendo en la ETT, y cobrando una miseria. En esta situación pasaron casi dos años.

Cuando los trabajadores supieron que se trataba de un fraude, puesto que la obra para la que se les contrató había terminado hacía meses, y que la consecuencia jurídica era la conversión de sus contratos en indefinidos y su incorporación a la empresa usuaria con unos salarios de convenio mucho más altos, se dispusieron a demandar a la ETT y a la usuaria.

Sin embargo, la ETT se encargó de poner los puntos sobre las íes. «En el caso de que ganéis el juicio y os incorporéis a la empresa alemana, os despedirán a los dos días alegando faltas de asistencia o de puntualidad, o baja producción». Como seguro que la empresa no iba a poder demostrar esos incumplimientos, el despido se calificaría en el Juzgado como improcedente y la empresa optaría entre readmitirlos (jamás, que han demostrado ser unos revoltosos), o indemnizarles con 45 días de salario por año trabajado. Como su antigüedad en la empresa sería de una semana como mucho, el importe de la indemnización sería de unas 3.000 pts. para cada uno.

Ahora bien, si desistían de su intención de demandar, la ETT les aseguraba que extinguirían sus contratos por obra y les harían unos nuevos para seguir en la empresa alemana trabajando en producción, o en cualquier otra empresa que les enviara ofertas de trabajo, aunque cobrarían una miseria. Además no les tendría en cuenta su rebelión, ni tomaría represalias.

Todos los trabajadores aceptaron, ninguno demandó, y aquí no ha pasado nada. Esta actitud de prepotencia es la típica de las Empresas de Trabajo Temporal: ellas tienen el trabajo, el dinero, los asesores jurídicos y el poder disciplinario.



Las partes podrán extinguir el contrato de trabajo durante el periodo de prueba

Efectivamente, tanto el empresario como el trabajador pueden extinguir el contrato sin necesidad de alegar causa ninguna durante este periodo. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que este periodo de prueba sirve para que el empresario usuario pueda ver si el trabajador es suficientemente dócil y obediente, y rechazarlo en caso contrario. La ETT repondrá rápidamente la mercancía (el trabajador) sin coste alguno para el usuario, así hasta que encuentre a uno que le satisfaga.

Esta falta de garantías, este sometimiento a la arbitrariedad, ha propiciado recientemente un caso verdaderamente espeluznante. Una gran cadena de supermercados recurrió a una ETT para que le enviara chicos para trabajar como reponedores (por unas 500 pts. a la hora). A los pocos días, la usuaria se puso en contacto con la ETT para rechazar a uno de los trabajadores ¡por que era negro!. Alegaban que no se trataba de prejuicios raciales, sino que el chico no daba la imagen que la empresa quería dar a sus clientes. El trabajo de un chico de color donde todo el mundo lo podía ver, podía hacer que sus clientes asociaran a la empresa con la explotación de inmigrantes y eso, claro, no se podía tolerar.

En fin, el chico se quedó sin trabajo (tampoco le dolió demasiado), y aceptó no demandar a la ETT ni a la usuaria, a cambio de que le mandaran a alguna oferta de trabajo un poco mejor pagada.

¿Existen conexiones entre sindicatos y ETT's?

Cualquier sindicato negará que tenga algo que ver o que participe u obtenga beneficios de Empresas de Trabajo Temporal. Sin embargo, nos consta que algunas ETT's, al dar cumplimiento a la obligación de invertir un 1,25% en formación, recurren a las empresas que los sindicatos mayoritarios han constituido para dar cursos de formación a desempleados, o del FORCEM. De esta manera, obtienen una forma de financiación más para sus estructuras burocráticas, sin importarles que sea dinero sucio procedente del tráfico de mano de obra.

Las ETT's tienen cada vez una cara más humana

Lo impopular de su actividad les hace invertir mucho dinero en campañas de imagen, donde suelen incidir en que los trabajadores son personas, a las que miman y por las que se preocupan, buscándoles colocación, dándoles formación... Los que trabajan en Empresas de



Trabajo Temporal ya saben de sobra que esto no es así. Un trabajador es sólo una mercancía. Por si no lo quieren reconocer, veamos cómo es la publicidad de una de las ETT's que más se ha esforzado en crearse una imagen de «humanitaria».

Su afán por presentar a los trabajadores como «colaboradores», como personas por las que se preocupan, les ha hecho columpiarse y enseñar su verdadera cara de traficantes. Una campaña de mailing entre distintas empresas, en la primavera de 1999, parecía más la página de «contactos» de cualquier periódico:

«Rafael, 23 años, peón. Su objetivo es llegar a ser oficial. Tiene mucha capacidad de trabajo y no le asustan los trabajos duros. Es una persona madura a pesar de su juventud.

David, 26 años, delineante. Una persona que posee mucha confianza en sí misma. Tenemos buenas referencias.

Alfonso, 30 años, tornero. Es un trabajador honesto y con muchas ganas por desarrollarse profesionalmente.

Eduardo, 32 años, pintor. Carácter abierto, disponibilidad absoluta.»

**no somos mercancía
dibujo azagra**



Si quieres las tomas y si no, las dejas

No todos los trabajos que se ofrecen a las Empresas de Trabajo Temporal son igual de buenos o de malos. Evidentemente, no es lo mismo un contrato de dos horas, que un contrato de una semana, y no es lo mismo un trabajo de oficina que uno de carga y descarga. Sin embargo, a las ETT's llega de todo. Ahora, ¿cómo va la ETTa encontrar a alguien dispuesto a currar dos horas por mil pesetas? ¿Rechazará la ETTa estos clientes? No, no los rechaza, y además encuentra currantes dispuestos a hacer los trabajos menos atractivos.

Francis tiene 23 años, y hace ya dos años que trabaja de vez en cuando con una ETT, siempre la misma. Una vez cada dos meses, aproximadamente, la ETT manda a Francis a una empresa donde se dedica a ensobrar correspondencia y a hacer pequeños trabajos de archivo durante una semana. La empresa usuaria está contenta con Francis, pero no quiere contratarlo directamente. Eso sí, cuando pide personal a la ETT, pide que le manden, si es posible, al mismo chico de siempre. De cada semana de trabajo viene a sacar casi 20.000 pts. con lo que tiene para sus vicios una temporadilla. Le fastidia saber cómo la ETT se forra a su costa y a la de otros trabajadores, pero es su único ingreso por el momento.

Pero no siempre es así: cada dos o tres semanas, también le llegan trabajillos de la ETT mucho peores. Se trata de descargar camiones a brazo, sin grúas, ni carretillas, ni nada: a base de riñones. Le avisan la tarde anterior y Francis debe recorrerse toda la ciudad para llegar al punto donde debe trabajar. Allí se encuentra con otros 6 ó 7 como él. El trabajo se hace entre las 5,00 y las 7,00 de la mañana. Se han levantado a las 4,00 y se han buscado la vida para acudir a una hora en la que todavía no funciona el transporte público. Francis y sus compañeros se ponen manos a la obra: al usuario le resulta más barato utilizar a trabajadores de ETT's que alquilar maquinaria para descargar. En un par de horas, han terminado. Ya se pueden ir a casa. Por todo el trabajo les han pagado 1.200 pts. limpias.

¿Por qué acuden a estos trabajos por una cantidad tan ridícula? Francis y sus compañeros saben que la ETTno les volverá a llamar para los trabajos «buenos» en el momento en que dejen de acudir a los malos. Las Empresas de Trabajo Temporal tienen cogidos a los trabajadores, y lo saben. Si quieres lo tomas, y si no, lo dejas.

Estas eran algunas flores escogidas del jardín de los abusos. Seguro que conoces muchas más.



NUESTRAPOSTURA

CGT se posicionó desde el primer momento en contra de las Empresas de Trabajo Temporal, y ahora mantiene una postura beligerante por la prohibición de su actividad.

Nuestra postura ha sido siempre la de defender el reparto del trabajo y de la riqueza, la de la solidaridad de los trabajadores, y consecuentemente la igualdad de condiciones de trabajo y la estabilidad en el empleo.

La actividad de las Empresas de Trabajo Temporal se caracteriza precisamente por atacar todos estos principios que nosotros defendemos, haciendo que sea la parte más débil, el trabajador o trabajadora, la que cargue con las consecuencias de la mala situación del mercado de trabajo.

Nadie puede decir a los trabajadores dónde deben o no deben buscar su trabajo. La situación ya está suficientemente mal como para intentar disuadirlos de renunciar a una fuente de empleo (malo, pero empleo). Nuestro objetivo en este estudio es, al menos, contrarrestar las campañas de buena imagen de estas empresas sacando a la luz toda la verdad sobre la cesión de mano de obra, y todas las mentiras y medias verdades que los trabajadores debemos oírles. La verdad pura y dura es lo que hemos tratado de presentar. Que cada cual saque también sus propias conclusiones.

Consideramos que existen suficientes alternativas a estas empresas traficantes, y suficientes respuestas posibles a las demandas concretas de mano de obra por parte de los empresarios, como para pedir su supresión y exhortar a los empleadores a que no demanden sus servicios, más caros y profundamente injustos con los trabajadores y trabajadoras.

Si el lector de este informe cree que la precariedad laboral y la injusticia social son males que deben ser eliminados, y cree que la solidaridad, el reparto de la riqueza y la lucha contra el desempleo son valores que deben tenerse como muy importantes, encontrará en CGT hombres y mujeres que trabajan por estas ideas y que luchan día a día por conseguir desde el anarcosindicalismo un mundo más justo y solidario.

A lo mejor, ilegalizar a las Empresas de Trabajo Temporal es el primer paso.

Mientras llega ese día, SALUD.





cerremos las ettes

dibujo azagra

