



LAS ETTs: EL ROSTRO DE LA PRECARIEDAD.

La reforma parcial de la ley 14/94 de las ETTs por medio de la Ley 29/99 de 16 de Julio y la negociación colectiva, ha supuesto un cambio importante a la hora de romper uno de los dos grandes problemas que padecen los trabajadores y trabajadoras de estas empresas: la manifiesta sobreexplotación que suponía cobrar un salario menor por el mismo trabajo, ahora bien, no ha representado ningún cambio en cuanto a reducción de la flexibilidad de la mano de obra y en consecuencia de la precariedad de los empleos. Por otra parte, tampoco los cambios incorporados han hecho desaparecer la inutilidad social de dichas empresas.

La calidad del empleo continua siendo baja, obligando a los trabajadores y trabajadoras que corren la mejor suerte, ser contratados finalmente por la usuaria, a tener dos amplios periodos de contratos temporales, uno en la ETT y otro en la usuaria. Incluso en éste caso, también se pone de manifiesto que la utilización de estos trabajadores no es para una causa coyuntural (puesto que finalmente se estabiliza) con lo que se vulnera el objetivo principal de la Ley: sólo para causas de orden temporal. Hay más, en la práctica esta utilización significa también el alargamiento de los periodos de prueba mas allá de lo que fijaría cualquier convenio.

Cobrar el mismo salario los trabajadores y trabajadoras de ETTs que los de las empresas usuarias ha representado parcialmente la restitución de un derecho: igual trabajo igual salario, subsistiendo no obstante desigualdades salariales asociadas a las mejoras económicas que muchas empresas mantienen sobre el convenio colectivo de aplicación y que niegan sistemáticamente a los trabajadores y trabajadoras de las ETTs.

La llamada "normalización" y regulación legal de las Empresas de Trabajo Temporal no han cambiado, la percepción social que de las mismas tienen grandes sectores de la sociedad: son y representan el rostro de la precariedad, de la mano de obra sin derechos, flexible, para ser utilizada cuando se necesite, para lo que se necesite, y en el momento en el que se necesite. Un rostro que mayoritariamente es joven y en muchos casos femenino.

Modificar esta Ley para exonerar o aliviar, las penalizaciones de carácter económico que soportan este tipo de empresas no reporta ningún beneficio al conjunto de trabajadores y trabajadoras, beneficia exclusivamente a las grandes empresas del sector, en muchos casos multinacionales, con grandes beneficios acumulados traficando con el trabajo.

Desde este documento pretendemos reflexionar sobre la precariedad, en sus diversas facetas (legales, reales, de hecho, etc.), participar en el debate abierto en el sindicato y realizar propuestas que contribuyan a la defensa de un empleo estable, seguro y con derechos.

Las pretensiones empresariales han encontrado su cauce, entre otros, en los criterios siguientes:

- El ahorro de costes y los ajustes de producción han de recaer fundamentalmente en el factor trabajo.
- Descentralización de la producción de bienes y servicios, con la consiguiente desestructuración de la clase obrera, como elemento central para conseguir una máxima flexibilidad del factor trabajo.
- Ausencia de regulación general que permita la adaptación sin límites, sin obstáculos, y en consecuencia, con los mínimos derechos de la mano de obra.

Algunas herramientas para conseguir estos objetivos empresariales son las representadas por:

- Empresas de Trabajo Temporal.
- Empresas de servicios.
- Contratas y subcontratas.

Con o sin legislación al efecto, los empresarios han buscado la forma de imponer a los trabajadores y trabajadoras, condiciones peores que las existentes en los mercados de trabajo más regulados, utilizando para ello empresas-satélites, creadas para la descentralización de la producción, el ahorro de costes empresariales y la rebaja de las condiciones de trabajo.

Aparecen diversas formas de descentralización productiva: empresas de servicios, contratas y subcontratas que emplean a colectivos de trabajadores y trabajadoras en condiciones precarias, en ámbitos convencionales más baratos, sin representación sindical y sometidos al chantaje y al miedo en el seno de la empresa.

Todo ello, en el marco un proceso de sustitución y/o expulsión del mercado de trabajo de trabajadores y trabajadoras con derechos (categorías más altas, sindicalizados, con complementos de pensiones, beneficios sociales, etc.) por trabajadores y trabajadoras temporales, sin antigüedad y con buenas cualificaciones profesionales, en los mejores casos, cuando no externalizados de forma agresiva en sectores denominados emergentes que desarrollan actividades que tradicionalmente han pertenecido al sector financiero.

Si bien es cierto que, en nuestro sector, se han negociado y conseguido acuerdos de mantenimiento de empleo y de homologación de condiciones en las grandes concentraciones financieras, firmados por todos los sindicatos, que han supuesto la renuncia de medidas traumáticas, acuerdos de prejubilaciones, etc, que han sido globalmente favorables para la mayoría de los afectados y afectadas, estos no han impedido que también en el sector financiero el proceso de sustitución aquí señalado continúe de forma paralela a la propia reestructuración.

Las Empresas de Trabajo Temporal se pusieron en marcha con una nula regulación legal lo que les permitió actuar sobre la demanda de empleo, precarizando grandes colectivos de personas dispuestas trabajar "a menor precio" beneficiándose de la alta tasa de paro existente en nuestro país.

Contratos de puesta a disposición efectuados por ETT: periodo 1995-2002 (en miles)							
1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002(1)
378,7	809,1	1.309,0	1.803,5	1.993,2	1.992,7	1.639,7	1,367,2

(1 datos correspondientes enero - octubre)

No se configuraron, como pudiera parecer por otros países de nuestro entorno, para adaptar las necesidades de contratación temporal, puntual y precisa de las empresas usuarias.

Se han venido utilizando como válvula de escape y cajón de sastre que permitía dar temporalidad al empleo fijo y desregular o "flexibilizar" las condiciones de trabajo.

Son un mecanismo de "imposición" de condiciones externas a la empresa. Las usuarias buscaban desregular las condiciones de trabajo, ahorrar costes y una mayor cualificación que la que poseen los trabajadores y las trabajadoras que se incorporan al mercado de trabajo.

Todo ello coexistiendo en un mercado de trabajo como el español, el más precarizado de la Unión Europea, con una amplia variedad de modelos de contratación ya legislados, y con utilización fraudulenta en un gran número de casos.

Con las ETTs sólo se profundiza en la precariedad, quedan lejos de nuestra apuesta por un empleo estable y con derechos y son un obstáculo para la recuperación causal en la contratación temporal.

Es evidente que con su legalización impuesta, promulgada de forma improvisada, sin consenso con los sindicatos, y con el objetivo de la ansiosa búsqueda de flexibilidad que caracterizó a toda la reforma legal de 1994, no teníamos otro remedio que tratar de regular y condicionar su aplicación, no debíamos permitir que su desarrollo, sin ámbito convencional, perjudicara al conjunto de los trabajadores más de lo que ya lo estaban haciendo, si bien ello no obliga en nuestro criterio

abandonar la idea de su inutilidad social y por tanto de su desaparición en el marco de una coyuntura más favorable a los intereses de los trabajadores.

En las Empresas de Trabajo Temporal subsisten aspectos negativos de capital importancia:

- Clasificación Profesional y movilidad funcional: Se accede a los puestos de trabajo de la empresas usuarias en niveles profesionales inferiores a la cualificación del trabajador y la trabajadora y sin límite a la movilidad funcional.
- Facilitan la desregulación horaria. Las empresas realizan contratos de ETTs para cubrir jornadas y horarios que de otra manera tendrían que negociar colectivamente. En alguna ocasión son jornadas ya descartadas en la negociación de los Convenios en vigor.
- En la práctica subyace una doble penalización de temporalidad y precariedad para los trabajadores y las trabajadoras que son contratados a través de ellas y posteriormente vuelven a sufrir la temporalidad en la empresa usuaria cuando, en algunos casos, son contratados directamente por ésta.
- Abaratan los costes de la empresa usuaria, ya que, a pesar de la equiparación salarial contemplada por el III Convenio Estatal de ETTs, en la práctica, no les aplican los pluses y mejoras de la usuaria así como las vinculadas al puesto de trabajo. El pago, mediante la estricta aplicación del módulo salario-hora, produce en la práctica una retribución real inferior a las de la empresa usuaria, pues permite fijar con precisión matemática el trabajo mínimo imprescindible para satisfacer las necesidades de la empresa y su valor. Se persigue hacer extraordinariamente elásticas y rentables las prestaciones de los trabajadores cedidos, reduciendo al mínimo los riesgos empresariales, que en gran medida se transfieren a tales colectivos, aplicando un sistema que reproduce, en el plano laboral el "just in time".
- Igualmente existe una doble penalización en cuanto al proceso de selección de estos trabajadores y trabajadoras se refiere: en la ETT y en la empresa usuaria en la medida que, si el puesto es estable en sí mismo, como ocurre en muchas ocasiones, se pasa una "selección latente" mientras dura el contrato de puesta a disposición y además, posteriormente, cuando se les contrata para la plantilla usuaria, existe el problema de que el "perfil profesional" que cubrían con su contrato de puesta a disposición, ya puede no ser válido para el contrato temporal a cubrir en la usuaria, no siendo renovado éste o no transformándolo en indefinido. Por lo anterior, en ocasiones se pierde la experiencia laboral de varios años, acabando los trabajadores y trabajadoras en el paro.
- Existencia de problemas evidentes, por parte de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) de la empresa usuaria, para velar por el cumplimiento de sus derechos, ya que tarda en ser informada de su existencia (a veces ni lo hacen) y, cuando dicha RLT intenta comprobar si están contratados según la legalidad vigente, en la mayoría de las ocasiones, no los localiza físicamente o han vencido sus contratos, estando en el paro o destinados o destinadas en otra empresa usuaria. Además, hay PYMES en que ni siquiera existe la RLT en la usuaria, por lo que en ésta, tampoco, los representa nadie, encontrándose los trabajadores y trabajadoras absolutamente desprotegidos.
- Se benefician de la cualificación y formación de los trabajadores y las trabajadoras sin que se haya demostrado fehacientemente su aportación a este proceso de los fondos y obligaciones destinados para este capítulo.
- Su actuación en el mercado de trabajo está íntimamente relacionada con el deterioro de la seguridad y la salud laboral y, en consecuencia, con los accidentes de trabajo.
- No se ha conseguido una aplicación total de los Beneficios Sociales de la empresa usuaria a los trabajadores y trabajadoras de ETTs (pago de plus de comida, retribuciones variables por cumplimiento de objetivos. etc..) y, generalmente, hay que estar pleiteando para hacer cumplir algunos de estos derechos.

- El disfrute de vacaciones está totalmente relacionado con sus ingresos salariales, con la consiguiente repercusión en el estado de salud físico y psíquico de la persona.

Entre sus principales problemas, de cara a una eficaz defensa de las personas que trabajan en las ETT destacaríamos:

1. Falta de respeto a la causalidad de los contratos de puesta a disposición y consiguientemente de la de los contratos de trabajo, fundamentalmente en lo siguiente:
 - Utilización en exclusiva de los contratos de trabajo de carácter temporal.
 - Brevísima duración de los mismos (30 por ciento menos de 5 días)
2. Escaso interés en la formación profesional de los trabajadores.
3. Fuerte elasticidad en materia de tiempo de trabajo, por la práctica frecuente de discriminaciones.
4. Casi absoluta inexistencia del ejercicio de los derechos colectivos entre los trabajadores cedidos.

La flexibilidad también está presente en la finalización de la relación laboral, dadas las amplias facultades que, de hecho, tienen las empresas usuarias a la hora de extinguir los contratos de puesta a disposición y, por efecto reflejo las ETT los propios contratos de trabajo. No podemos olvidar la práctica habitual de las empresas usuarias de pedir, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, la sustitución de un trabajador cedido que no le gusta, con la amenaza de concertar con otra ETT diferente.

En este contexto los trabajadores puestos a disposición se encuentran inermes a los poderes que ejercen ambas empresas, sin que el control colectivo esté en general siendo eficaz.

En conclusión, la regulación y limitación de las Empresas de Trabajo Temporal ha de ser exhaustiva y en todos los órdenes de las condiciones de trabajo, consideramos que es preciso profundizar aún más en su control, afianzando y profundizando lo derechos de los trabajadores por ellas cedidos, tanto por la vía de intervencionismo, legal y administrativo, como por la de la negociación colectiva, tanto de las propias ETT como de la empresa usuaria.

Las ETTs han de cumplir con su cometido de temporalidad de manera objetiva o desaparecer. En ningún caso pueden ser empresas dedicadas a la desregulación e individualización de las condiciones de trabajo. Tampoco para hacer de tránsito y selección de la empresa usuaria, pues esto corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, que obviamente han de mejorar su gestión.

Dejar a las ETTs el monopolio o la exclusividad de la gestión de la contratación temporal abriría más la puerta de la discriminación en la contratación. En la medida que las ETT son empresas que buscan el ánimo de lucro como razón de su existencia hace que para conseguir adaptarse y controlar un mercado fuertemente competitivo, pondrán todo su empeño en enviar trabajadores rentables desde todos los puntos de vista, por lo que tratarán de eludir factores como puede ser la edad, el sexo, las aptitudes físicas y psíquicas, la raza, el estado civil y la pertenencia a sindicatos. Por lo que se propiciarían discriminaciones al marginar deliberadamente a colectivos que pueden verse afectados por alguna o varias de estas circunstancias.

El riesgo es la aplicación pura y dura en estas empresas de las leyes del mercado, lo que lleva a la exclusión de aquellos que son los que tienen mayores problemas de inserción en el mercado de trabajo. En especial jóvenes con fracaso escolar, mujeres paradas de larga duración o reincorporadas al mercado de trabajo, mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc. Recordamos como el modelo francés impone cupos a las ETT a favor de la inserción de colectivos con dificultades.

Empresas de servicios: desdoblamiento de las ETT.

Las ETT están constituyendo, de modo creciente, las denominadas empresas de servicios, que forman parte de su propio entramado empresarial, esto se desprende de la coincidencia en multitud de ocasiones de los accionistas y de los directivos de unas y otras. Este fenómeno tiene mucho que ver con el aumento de los controles administrativos y de los derechos que han de respetar a los trabajadores cedidos, especialmente los de índole salarial, que han repercutido directamente en el

precio de los contratos de puesta a disposición. Pues bien, las ETT y las empresas de servicios actúan como sujetos formalmente diferenciados, pero unidos desde un punto de vista material y estratégico diversificando sus ofertas cara a sus posibles clientes empresariales, así la confluencia de una serie de empresas que forman parte de un mismo grupo les permite ofrecer servicios diferenciados –y a veces complementarios- que pasan por la contratación temporal a través de una ETT, por el empleo en una empresa de servicios, o por el suministro de otros específicos productos empresariales.

La consecuencia es, como evidencian las estadísticas, la relativa regresión de las ETT y la creciente proliferación de empresas de servicios, como meros sucedáneos de estas sin que la acción judicial y administrativa esté dando una respuesta contundente como requiere la situación. Actúan como ETTs sin estar autorizadas para ello, incurriendo en cesión ilegal de trabajadores, penalizada por el ordenamiento jurídico español. Son los “nuevos prestamistas” y el Sindicato debe exigir su desaparición.

Especial mención habría que hacer de la presencia de estas empresas de servicios en las Administraciones Públicas, quienes a su vez conciertan un contrato de puesta a disposición a través de una ETT para realizar las tareas a las que se han comprometido con determinadas administraciones, dando lugar a relaciones que ya no son triangulares como en el caso de las ETT sino cuadrangulares. Con una contratación en cadena.

Contratas y subcontratas para desregular los colectivos laborales.

Las contratas y subcontratas tienen especial relevancia en la actualidad y al igual que las Empresas de Trabajo Temporal, la gran mayoría desregulan el mercado de trabajo, descentralizan la producción y procuran importantes ahorros de costes al grupo de empresas de las que o forman parte o de quienes están directamente participadas. Descentralizan los servicios que prestan las empresas de forma y manera colectiva, a través de externalizaciones bien sean estas de procesos completos y concretos de trabajo o de segregación de empresas. Tienen por tanto un denominador común: estamos ante procesos que afectan a colectivos, más o menos grandes pero COLECTIVOS, de trabajadores y trabajadoras.

Es necesario ejercer una presión sindical importante sobre estas empresas de servicios, para combatir el fraude, perseguir la cesión ilegal de trabajadores, el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y el seguimiento de los planes de prevención de riesgos laborales para estos colectivos de trabajadores y trabajadoras. Y con respecto a las empresas usuarias, llevar un control y seguimiento de la externalización y en su caso, su cuestionamiento jurídico, acompañado de una petición sistemática de información vía relaciones laborales, vía Inspección de Trabajo.

Las ETTs no desaparecen se sumergen

La presión social y sindical ejercida sobre las ETTs y el avance que supone la igualdad salarial, conseguida a través de la negociación colectiva, ha provocado la desaparición de prácticamente 100 empresas de ETT en toda España. Desgraciadamente no todas han desaparecido realmente, sino que se han sumergido, pasando a la situación de prestamismo ilegal previa a la legalización por Ley de las ETTs, en el año 1994. Y otras han sido transformadas en empresas de servicios integrales, que son únicamente empresas prestamistas que pretenden eludir el cumplimiento del convenio colectivo y continuar ofreciendo a las empresas usuarias trabajadores y trabajadoras a bajo precio, a costa de más precariedad para estos.

En el sector financiero la externalización de servicios y la proliferación de empresas de servicios para realizar actividades que antes eran exclusivas de las empresas matrices es una realidad objetiva que tiende a aumentar con independencia de los problemas aquí comentados sobre las ETTs y sobre la que es necesario conformar una política útil y eficaz por parte de nuestra federación.

En este sentido, cualquier cambio a realizar con relación a la situación legal actual de las ETT pasa por el cumplimiento de algunos requisitos previos y en ningún caso por la eliminación de las penalizaciones a la inestabilidad laboral.

1. El compromiso de la patronal, la CEOE, de canalizar la temporalidad externa sin utilizar las empresas de servicios, contratas y subcontratas.
2. Establecer un control riguroso de las empresas de servicios que practican exclusivamente el prestamismo laboral con el objetivo de erradicar estas empresas y de recuperar esas actividades para la empresa matriz.
3. La limitación de la función de las ETT a la prestación de trabajadores y trabajadoras para situaciones de coyuntura, y en ningún caso a las funciones de intermediación en el mercado de trabajo, que han de seguir haciendo los servicios públicos de empleo.
4. La incorporación en el próximo convenio colectivo del sector de ETT del compromiso de crear la figura de los trabajadores y trabajadoras en cesión fijos, que estabilizara la relación laboral de las personas que trabajan para las ETT en régimen de misión.
5. La desaparición de las empresas de servicios integrales a través de su prohibición legal y el establecimiento de la presunción de fraude.

Por todo ello estamos firmemente convencidos que merece la pena continuar trabajando por:

Un Servicio Público de Empleo (INEM):

- Observatorio e intermediación en el mercado de trabajo.
- Detección de necesidades de acceso al mercado de trabajo.
- Procesos de recolocación individuales y colectivos.
- Conexión entre la oferta y la demanda de empleo.
- Conexión con la ITSS en los casos de detección de fraude a la contratación.

La limitación de la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal:

- Tipos de contratos a utilizar.
- Mayores sanciones a ETTs y usuarias ante el incumplimiento de la legalidad vigente. La formalización de contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en la Ley debe pasar a considerarse infracción de grave a muy grave, tanto para la ETT como para la empresa usuaria.
- Restituir la causalidad en la contratación.
- Vigilancia y control por parte de la Administración de contratos de puesta a disposición.
- Seguimiento y control del cumplimiento de la igualdad salarial en todos los conceptos.
- Igualdad de condiciones en materia de Salud Laboral.
- Mecanismos de correspondencia entre cualificación del puesto y el trabajador o la trabajadora que lo desempeña y su nivel profesional por el que percibe su salario.
- Aumentar el compromiso de la representación de los trabajadores de la empresa usuaria en la defensa y tutela de los derechos de los trabajadores cedidos.

La legislación sobre Grupos de empresa y sus responsabilidades.

Aumentar la labor inspectora de las Administraciones de Trabajo, establecer planes específicos, efectivos y concretos de actuación de la Inspección de Trabajo, (los que hay son absolutamente insuficientes) dirigidos tanto a las ETT como a las empresas usuarias. Por nuestra parte sería conveniente aprovechar nuestra presencia en las Comisiones Paritarias de Empleo, para frenar su frecuente fraude de ley.

Madrid, 21 de marzo de 2003

Sector Crítico Comfia - CC.OO.