



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARIA DE ACCIÓN SINDICAL

29

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO-SINDICAL

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (III)

**GUIA
INFORMATIVA**

Nº **29/22-XII-97**

Continuando con la documentación relativa a las E.T.T's, empresas sobre las que en C.G.T., **ya hemos expresado nuestro rechazo frontal y nuestro compromiso para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores afectados, así como nuestra oferta de cobertura organizativa y sindical**, os adjuntamos un nuevo Boletín Informativo sobre el tema.

En esta ocasión se trata de un informe cuyo índice es por si mismo, bastante clarificador.

Este Boletín ha sido elaborado por **ALBERTO GALVEZ** afiliado al Sindicato de Administración Pública de **C.G.T.** de Zaragoza.

Espero que podamos contar en breve con la colaboración de más compañeros para poder mantener la edición de estos Boletines.

Eladio Villanueva Saravia
Secretario de Acción Sindical
C.G.T.

INDICE

INDICE2
INTRODUCCION2
¿QUE ES UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL?3
¿QUE ES LA CESION DE MANO DE OBRA?5
LEGISLACION SOBRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.7
¿EN QUE CASOS PUEDEN LOS EMPRESARIOS RECURRIR A LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL?8
¿EN QUE CASOS ESTA PROHIBIDA LA CONTRATACION A TRAVES DE LAS E.T.T.?9
¿Y SI SE CELEBRAN CONTRATOS CON E.T.T. EN LOS CASOS PROHIBIDOS, O FUERA DE LOS CASOS AUTORIZADOS?10
¿EXISTE ALGUN DERECHO ADICIONAL PARA EL TRABAJADOR CEDIDO?11
EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN.12
DERECHOS DE INFORMACION.13
¿QUIEN PAGA EL SALARIO Y CUANTO SE COBRA?13
LA FORMACION PROFESIONAL Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS.16
¿QUIEN ES EL RESPONSABLE DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL?16
¿QUIEN TIENE EL PODER DISCIPLINARIO SOBRE EL TRABAJADOR CEDIDO?16
¿QUIEN TIENE EL PODER DE DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD?18
¿QUIENES SON LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS?18
¿PUEDE NEGARSE EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS A LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA USUARIA?18
¿EXISTE O NO EXISTE UN DERECHO A VACACIONES DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS?19
¿PUEDE EL TRABAJADOR ABANDONAR LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL?19
¿CUAL ES LA JURISDICCION COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS QUE GENERE LA CESION DE MANO DE OBRA?20
CONCLUSIONES: MENTIRAS FUNDAMENTALES SOBRE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.20
UN CASO PRACTICO PARA LLORAR.22

INTRODUCCION

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 asimismo un efecto de la misma, se cuentan las Empresas de Trabajo Temporal, objeto del presente estudio, 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.

En las siguientes páginas iremos estudiando su regulación legal, las contradicciones en las que incurren al querer tipificarse como empresas que crean empleo, y la perniciosa regulación a la que están sometidos los trabajadores que prestan sus servicios a través de estas empresas de tráfico de mano de obra.

¿QUE 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, y cuyo objeto es la cesión de mano de obra. El hecho que define pues su actividad no es la temporalidad de los trabajadores, si no el que los trabajadores sean contratados por ella para posteriormente ser cedidos a una tercera 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 E.T.T., 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 E.T.T. será el verdadero empresario del trabajador cedido (el contrato de trabajo se habrá firmado entre trabajador y E.T.T.), será quien le abone su salario, y mantendrá el poder disciplinario y sancionador sobre él.

Esta relación tripartita 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 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 E.T.T. 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 S.S., 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 sólo 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 S.S. ...

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 I.V.A., 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 E.T.T. en los casos enunciados anteriormente. Pero la realidad es distinta: los salarios que se pagan son tan bajos, que a veces el empresario usuario encuentra más barato contar con personal cedido que con personal propio, sobre todo cuando se trata de empresas con convenios colectivos que marcan salarios altos para los trabajadores, o dispone grandes ventajas sociales.

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 E.T.T.

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 3,5 millones de desempleados y una tasa de desempleo del 21% en el estado, se aprecia cómo 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 o no puede 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, que estudiamos a continuación.

¿QUE ES LA CESION 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.

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 sitúa dentro de la empresa usuaria 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 trabajadores cedidos; el empresario que los ha cedido obtiene un beneficio por la simple intermediación en el mercado de trabajo y -con frecuencia- abriga 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, se encuentran los Juzgados 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.

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 E.T.T. realice este tráfico ilegal, se enfrentará a las siguientes consecuencias:

- El empresario que cede y el que recibe la prestación laboral, responden solidariamente de las obligaciones para con los trabajadores y la Seguridad Social. Esto es, tanto la S.S. como los trabajadores podrán dirigir sus reclamaciones al empresario que prefieran (lógicamente, existen más garantías de satisfacción por parte de la empresa usuaria).

- 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.
- 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.
- 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). 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 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 o informando al trabajador de los derechos que le asisten.

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 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 (B.O.E. 2 de junio de 1994), por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- ▶ Real Decreto 4/95 de 13 de enero (B.O.E. 13 de abril de 1995), por el que se desarrolla la Ley 14/94
- ▶ II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (B.O.E. 3 de marzo de 1997), vigente entre 1997 y 1999. Firmado por UGT, CCOO y la patronal del sector, GEESTA.

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 E.T.T. y el trabajador cedido, y la legislación civil y mercantil en las relaciones entre la E.T.T. 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 cuatro supuestos en los que la ley autoriza su uso.

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

Los cuatro únicos supuestos en que la ley autoriza la contratación mediante Empresas de Trabajo Temporal son los siguientes:

- Realización de obra o servicio determinado: es el llamado contrato por obra, en el que la duración (aunque es seguro que será temporal) es incierta. No se marca en este caso una duración máxima.

- Atención de las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos...: el llamado contrato eventual por circunstancias de la producción. La duración máxima que se establece es de seis meses. Aunque el Estatuto de los Trabajadores permite a los convenios colectivos establecer duraciones máximas de este tipo de contratos distintas a la general de seis meses (por lo general se establecen duraciones máximas más largas, que permiten al empresario prolongar la situación de eventualidad de los trabajadores), dichas duraciones, en caso de que existan, no serán de aplicación a los contratos de trabajo de las Empresas de Trabajo Temporal.
- Sustitución de trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de puesto de trabajo: por ejemplo, trabajadores en incapacidad temporal, descanso por maternidad, excedencias, servicio militar... o cualquier otra causa legal, convencional o contractual. En este caso, la duración del contrato de trabajo 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.
- Cobertura temporal de un puesto de trabajo permanente vacante, mientras dure el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva: se establece una duración máxima de tres meses.

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.

Hay que señalar que estas duraciones máximas que establece la ley 14/94 son las mismas que la legislación ordinaria establece para todos los trabajadores, luego no suponen ninguna protección adicional para los trabajadores cedidos.

Sí que supone para los trabajadores un fraude muy generalizado el “encadenamiento” de contratos. Consiste en agotar la duración máxima de una modalidad contractual (por ejemplo, los seis meses del contrato eventual por circunstancias de la producción) y celebrar a continuación con el mismo trabajador, el mismo empresario, y el mismo trabajo a realizar, otra modalidad contractual (generalmente cobertura de vacante mientras dura la selección definitiva, que alarga otros tres meses la duración de la eventualidad). Esto es así cuando no se utiliza directamente el contrato de trabajo por obra, fijando una obra suficientemente vaga o imprecisa como para mantener al trabajador como eventual todo el tiempo que quieran las empresas.

Tampoco es cierto que las Empresas de Trabajo Temporal favorezcan la contratación mediante la utilización de estos contratos de trabajo, puesto que son las mismas modalidades contractuales que todo empresario puede utilizar en cada momento. No son modalidades contractuales específicas para las E.T.T., si no que son las mismas que se aplican a todos los trabajadores y no suponen ni en su tipología, ni en su duración, ninguna ventaja adicional para los trabajadores, ni para las empresas usuarias.

¿EN QUE CASOS ESTA PROHIBIDA LA CONTRATACION A TRAVES DE LAS E.T.T.?

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

- 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 contratar).
- Realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud de los trabajadores, se determinen reglamentariamente. A pesar de esta previsión, perfectamente comprensible, todavía no se han determinado cuáles son esas actividades tan peligrosas para los trabajadores. Por tanto, a pesar de que existe la prohibición, no se sabe todavía en qué casos concurre. Esta inseguridad jurídica, tan grave para el empresario como para el trabajador es tanto más grave cuanto la ley contempla importantes consecuencias para los casos en que se incumplan estas prohibiciones. En resumen, prohíben una cosa, pero no dicen qué prohíben exactamente. Nuestra actitud debería de ser la de vigilar qué puestos de trabajo revisten especial peligrosidad y denunciar las cesiones de mano de obra para cubrir estos puestos en el caso de que se produzca.
- 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.

- Cesión de trabajadores a E.T.T.: se prohíbe la cesión de mano de obra entre Empresas de Trabajo Temporal entre sí.

¿Y SI SE CELEBRAN CONTRATOS CON E.T.T. EN LOS CASOS PROHIBIDOS, O FUERA DE 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.

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:

- Responsabilidad penal (Art. 312.1 del Código Penal): prisión y multa.
- 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.
- Responsabilidad solidaria de la E.T.T. y la empresa usuaria de las obligaciones contraídas con los trabajadores y la Seguridad Social.
- 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.

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 E.T.T., 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 ALGUN 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 E.T.T. 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 E.T.T. 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 E.T.T. para incorporarse a la usuaria.

- 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 E.T.T., 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 E.T.T. 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 E.T.T. y 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, la duración estimada del contrato, el lugar y horario de trabajo, y el precio convenido.

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.

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 INFORMACION.

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.

Cuando recibamos este tipo de información, deberemos de estar a lo señalado sobre el control de la legalidad del contrato: que se incluya en los supuestos autorizados para la contratación y que no aparezca en los supuestos prohibidos, sobre todo la cobertura de puestos de trabajo fijos que hayan sido amortizados.

Otros derechos de información afectan a las dos empresas: la E.T.T. 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 S.S. 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.

¿QUIEN PAGA EL SALARIO Y CUANTO SE COBRA?

La obligación del pago del salario, así como la de la cotización a la Seguridad Social, pertenece a la E.T.T. No obstante, la usuaria responde de estas obligaciones de forma subsidiaria: si la E.T.T. 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.

Los salarios que se pagan a los trabajadores cedidos son de los más bajos del mercado, sólo un poco superiores al salario mínimo interprofesional, y se fijan en el convenio colectivo publicado en marzo de 1997, y firmado por UGT, CCOO y la patronal del sector GEESTA. Recordemos que la fijación de salarios bajos en el sector es la garantía de mayores márgenes comerciales para la Empresas de Trabajo Temporal.

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 E.T.T.), 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 si el contrato de trabajo ha durado más de un mes. 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.

Las tablas retributivas van desde 1.108.736.- pts. brutas anuales para el grupo más bajo (limpiadores, carga y descarga, subalternos...) hasta 1.945.944.- pts. para el nivel más alto (licenciados, analistas informáticos, médicos, ingenieros...). Estos salarios son inferiores a los de la mayor parte de los convenios colectivos vigentes en el estado español.

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:

- 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.
- 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.
- Al tratarse de salarios bajos y duraciones muy cortas de la relación laboral, procede realizar las retenciones mínimas para I.R.P.F. 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, creando la ficción de que se trata de salarios dignos, cuando en realidad están sólo un 10,9% por encima del Salario Mínimo Interprofesional para los grupos más bajos.

El convenio colectivo estatal vigente establece un régimen de “convergencia salarial” que durará desde 1997 hasta el año 2000, y mediante el cual los trabajadores cedidos irán acercando sus retribuciones a las del convenio colectivo sectorial de la empresa usuaria.

Se pretende que las retribuciones en 1998 sean del 80% del salario pactado en los convenios colectivos sectoriales de las empresas usuarias, en 1999 del 90%, y en el 2000 del 100%.

Esta convergencia salarial tiene lagunas muy claras: sólo hace referencia a los convenios colectivos sectoriales, y no a los de empresa que suelen mejorar mucho el régimen que establecen los convenios de sector. Esto es más notable en las empresas más grandes, donde se seguirá dando el agravio de dos trabajadores realizando el mismo trabajo y cobrando distintos salarios. Además, sólo se garantiza dicha convergencia en las actividades con convenio sectorial; en el caso de que la empresa usuaria no tenga convenio sectorial en su ámbito, se seguirán aplicando las retribuciones del convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal.

Por si esto fuera poco, existe la posibilidad de que las Empresas de Trabajo Temporal apliquen una “Cláusula de Descuelgue” que les exima del cumplimiento de estas medidas de convergencia salarial. Bastará con la aprobación de su solicitud por una Comisión Paritaria.

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. De esta manera, resultan sueldos líquidos relativamente altos para la cualificación del trabajador, pero unas tablas salariales de las más bajas del mercado.

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.

Que nos quede claro, pues, que estos salarios son a costa de renunciar a pagas extras, vacaciones y finiquitos, y que en realidad son extraordinariamente bajos. El ejemplo que se expone al final de este informe lo ilustra muy claramente.

LA FORMACION PROFESIONAL Y LA SALUD 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.

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 E.T.T. 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.

En conexión con la ley 30/95 de Prevención de Riesgos Laborales, se incluye también la obligación de las Empresas de Trabajo Temporal de formar a sus empleados en materia de seguridad y de salud; pero, ojo, sólo incluye la obligación de formar, porque el responsable en materia de seguridad e higiene es, como veremos más adelante, el empresario usuario.

¿QUIEN ES EL RESPONSABLE DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL?

La empresa usuaria es la única responsable de la protección de los trabajadores cedidos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, incluidos los recargos en las prestaciones a que pudiera haber lugar por falta de medidas de seguridad.

Las obligaciones ordinarias de la usuaria alcanzan también a la 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. La falta de esta información es una infracción grave sancionable con multa de 50.000.- a 500.000.- pts.

¿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 E.T.T. 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 E.T.T 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 E.T.T. en ese caso. Siempre tendrá 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.

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 prueba 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.

¿QUIEN TIENE EL PODER DE DIRECCION 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, salvo que se pacte así en el contrato de puesta a disposición, son las facultades de movilidad geográfica y las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Art. 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores).

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.

¿QUIENES 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.

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 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 lo que no puede cotizar a la S.S., ni practicar las retenciones a cuenta del I.R.P.F.

La solución a este problema parece que vendrá dada más tarde o más temprano por los tribunales.

¿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 E.T.T. 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 E.T.T. 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.

¿CUAL ES LA JURISDICCION COMPETENTE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS QUE GENERE LA CESION 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).

CONCLUSIONES: MENTIRAS FUNDAMENTALES SOBRE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

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

1º Las Empresas de Trabajo Temporal permiten el acceso al trabajo de colectivos de difícil integración en el mercado laboral, como parados mayores de 40 años, mujeres y minusválidos.

Falso: las estadísticas del Ministerio de Trabajo son determinantes. Sólo el 6,5% de los colocados a través de Empresas de Trabajo Temporal son mayores de 40 años.

La realidad es muy distinta el 78,2% de los varones colocados y el 76,1% de las mujeres son menores de 30 años. Las empresas usuarias sólo quieren trabajadores jóvenes, con mejor salud, más dóciles y más manejables que los adultos con experiencia laboral.

2º Las Empresas de Trabajo Temporal fomentan la contratación en los supuestos que contempla la ley, y que de otro modo quedarían vacantes.

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 98,5% corresponde a estos tres tipos de contratos de duración determinada (a jornada completa o a tiempo parcial)

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

Falso: en 1995, sobre los 362.000 contratos que celebraron las Empresas de Trabajo Temporal, sólo 51 duraron más de un año. De los contratos de duración determinada (los que incluyen una fecha de finalización) el 57,5% duraron menos de un mes, el 80,8% duraron menos de tres meses, y el 97,7% menos de seis meses.

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

Falso: el 47,4% de los contratos celebrados son para trabajadores no cualificados. Entre las mujeres, el 41,2% de los contratos se celebraron para puestos de administrativos básicos. Sólo el 0,1% de los contratos se celebraron para personal directivo, y sólo el 2,7% es para profesionales y técnicos.

El 76,6% de los trabajadores contratados tiene una formación a nivel de E.G.B. o inferior, mientras sólo el 2,7% 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.

5º 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 S.M.I. anual. Esta cantidad para 1997 es de 23.320.500.- 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.

Además estas garantías financieras están pensadas más para que las 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.

6º 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, con lo que resultan tan mal pagados y explotados como los trabajadores cedidos.

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:

- Es un trabajador peor pagado que sus compañeros de empresa: a igualdad de trabajo, un trabajador temporal cobra un 40% menos.
- Es un trabajador sujeto a la temporalidad más absoluta: el 97,7% de los contratos duran menos de 6 meses
- Es un trabajador contratado para los puestos menos cualificados: el 47 % de los contratos son para puestos sin cualificación. Nunca aprenderá nada en su puesto de trabajo.
- 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.
- 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.

UN CASO PRACTICO PARA LLORAR.

Antes de empezar a redactar este informe, y para conocer mejor en qué situación se encuentran los trabajadores cedidos, acudimos a una E.T.T. haciéndonos pasar por empresarios dispuestos a estudiar la posibilidad de contratar a un limpiador para nuestra empresa, que se dedicaba a la limpieza de oficinas y de comunidades de vecinos.

Elegimos esta actividad para poder comparar los datos con un convenio colectivo que no es de los mejores ni de los peores retribuidos: el de Limpieza de la Provincia de Zaragoza.

Después de informarnos de las numerosas ventajas (sobre todo de disponibilidad de trabajadores) que presentaba este tipo de trabajo, nos dieron un precio por hora de trabajo (tal como se fija el precio en este sector), de 1.150.- pts. a la hora, precio al que hay que añadir el 16% de I.V.A. Con este dato y con el convenio colectivo de limpieza de Zaragoza en la mano, nos dispusimos a comparar, y esto es lo que vimos:

1º Un peón de limpieza en el convenio colectivo de Limpieza de la Provincia de Zaragoza, cobra por 1.810 horas de trabajo al año, una cantidad por todos los conceptos de 1.337.053.- 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 434.636.- pts.

Así, el coste total para un empresario de la Limpieza de un peón durante un año, es de 1.771.689.- pts.

2º Contratando a través de una Empresa de Trabajo Temporal, deberemos de pagar por 1.810 horas de trabajo a 1.150.- pts./hora una cantidad de 2.081.500.- pts. a lo que deberemos de añadir un 16 % de IVA no incluido, que asciende a 333.040.- pts.

Esto supone un desembolso total para la empresa usuaria de 2.414.540.- pts.

3º La Empresa de Trabajo Temporal abonará al trabajador un salario anual de nivel profesional 1, esto es, 1.108.736.- pts., a lo que sumaremos la cotización a la S.S. que asciende a 390.386.- pts.

Los costes totales para la Empresa de Trabajo Temporal son de 1.499.122.- pts.

De estas cifras se extraen estas conclusiones:

- El trabajador cobra por el mismo trabajo 228.317.- pts. menos si trabaja para una E.T.T. que si trabaja para una empresa de limpieza.
- La empresa de limpieza se gasta 309.811.- pts. (IVA no incluido) más contratando al mismo trabajador a través de una E.T.T. que contratándolo por sí mismo.
- La E.T.T. obtiene en un año un beneficio de 582.378- pts. por un sólo trabajador de la cualificación profesional más baja.

Este beneficio para las Empresas de Trabajo Temporal es más que suficiente si consideramos que lo único que ha hecho ha sido aprovecharse de la mala situación laboral de millones de trabajadores sin empleo, y de un convenio colectivo que marca salarios de risa.

Otras conclusiones no menos reveladoras son:

- Del coste total del contrato entre usuaria y E.T.T., sólo el 46% se destina a salario del trabajador. El resto son impuestos, cotización a la S.S. y, la mejor tajada, margen comercial para la empresa traficante.
- En un contrato de trabajo ordinario entre empresa y trabajador ese porcentaje que retribuye al trabajador asciende al 75,4%.
- Si comparamos estos datos con los salarios medios que da la encuesta de salarios de mayo de 1997, encontramos que para trabajadores de la misma cualificación, y en el mismo sector de producción, el sector servicios, el salario medio asciende a 1.811.810.- pts. Eso significa que por el mismo trabajo, y en el mismo sector, este limpiador contratado a través de una E.T.T. cobra sólo el 61% del salario medio.

**Equipo Jurídico-Sindical
CGT**