

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Isabel Estébanez Tello
Responsable Departamento ETT Comfia-Madrid

1. Introducción

Resulta sorprendente que un sector que gestiona únicamente entre el 12-13 por ciento de la temporalidad en nuestro país, sea merecedor de una especial atención como la que en estos momentos nos ocupa.

No obstante, el profundo rechazo que generan las Empresas de Trabajo Temporal, no sólo proveniente de la opinión de los trabajadores sino de muchos sectores de la sociedad, no es fruto de la casualidad ni de la “demonización” a la que esta patronal alude tan frecuentemente, sino de los graves incumplimientos que han venido produciéndose desde su aparición y legalización en el año 1994.

Si observamos el fuerte proceso de descentralización productiva que se configura en los últimos veinticinco años en el mercado laboral y la profusión con la que las empresas externalizan parte de sus actividades con el fin de obtener una mayor flexibilidad y abaratamiento de costes, unido a la deficiente gestión realizada en lo relativo a contratación por el INEM, podremos encuadrar de modo correcto el fenómeno ante el cual nos encontramos, donde la mala utilización de las ETT parece haber servido de manera importante a este fin, dejando caer en el olvido el fin para el que realmente fueron creadas.

Creemos estar en condiciones que nos permiten sacar conclusiones del impacto que ha supuesto la reforma de la Ley 14/1994 y la publicación del III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, ya que todo parece indicar que nos encontramos ante una reconversión de este tipo de empresas hacia las llamadas “empresas de servicios” que, en muchas ocasiones, actúan bajo una aparente legalidad, porque en su trasfondo vulneran de forma manifiesta el art. 43 del E.T.

Lo cierto es que estas normas han supuesto un factor determinante en la autorregulación del sector, pese a que aún quedan muchas materias por convenir para que estas empresas puedan desempeñar el modelo de actuación que tienen en el resto de países de la Comunidad Europea.

No obstante, y desde la experiencia acumulada por CC.OO. a través de su servicio de atención a los trabajadores de ETT, existen algunas empresas del sector que continúan transgrediendo la normativa vigente y otras muchas que limitan su actuación al mero cumplimiento formal.

2. Situación actual de las ETT

2.1 La reforma de las ETT

Para encuadrar de modo adecuado la situación actual de las ETT, vamos a tomar como referencia la Ley 29/1999 de modificación de la Ley 14/1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, ya que a raíz de su publicación en el B.O.E. del 17 de julio de 1999 se experimenta un cambio notable que puede conformar el futuro del sector, así como la publicación del III Convenio Colectivo Estatal de ETT en el B.O.E. de 10 de noviembre de 2000.

Si nos situamos en la Ley 29/1999, sin duda alguna, la nueva redacción del artículo 11.1 donde se señala que los trabajadores en misión tendrán 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, supone en apariencia un importante avance en el objetivo sindical para conseguir la igualdad de trato real, mereciendo por ello una especial atención habida cuenta de los acontecimientos que surgen con posterioridad.

Desde nuestro punto de vista la reforma fue valorada de manera positiva ya que:

- Entendíamos que por fin se acababa con la ambigüedad de la Ley que sólo garantizaba a los trabajadores cedidos el mismo salario de la empresa usuaria en ausencia de otros convenios colectivos, hecho que permitió que las ETT hicieran convenios colectivos propios de empresa con condiciones retributivas mínimas y siempre inferiores a las establecidas en el sector y en las empresas usuarias.
- Se establecía la equiparación salarial con el convenio colectivo de la empresa usuaria desde la entrada en vigor de la Ley (6 de agosto de 1999), con lo que se mejoraba respecto a lo establecido en el convenio colectivo de las ETT que garantizaba la equiparación salarial con el convenio sectorial de referencia de la empresa usuaria desde el 31 de diciembre de 1999, ya que la nueva Ley obligaba, a todas las ETT, a pagar el salario establecido en el convenio colectivo de la empresa usuaria.
- Se incluía como novedad que en la retribución total deberá estar incluida la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, evitando el fraude que venían haciendo algunas ETT que contrataban de lunes a viernes con el fin de evitar pagar el salario y las cotizaciones sociales del fin de semana.
- Un valor añadido lo encontramos en el hecho de que ahora es la empresa usuaria quien debía incluir en el contrato de puesta a disposición el salario del trabajador de la ETT, lo que entendimos acertado a fin de evitar la arbitrariedad de las ETT al consignar el salario del trabajador cedido.

Lamentablemente la realidad distó mucho de la intención que, entendemos, tuvo el legislador, pues si bien es cierto que dentro del sector existen ETT que cumplen rigurosamente con lo establecido en la norma, no es menos manifiesto el hecho de que la reforma ha venido siendo interpretada bajo distintos matices con la clara intención de eludir la equiparación retributiva de los trabajadores en misión con los propios de la empresa usuaria.

La publicación del III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal ha concluido con las dudas que no fueron contempladas de forma clara en el artículo 11 de la citada Ley.

Para los trabajadores puestos a disposición

A partir del 1 de enero de 2001 queda garantizada la igualdad salarial entre el trabajador cedido y el contratado directamente por la empresa usuaria, tomando como referencia el salario del puesto de trabajo sea cual sea la fuente normativa de la que éste se derive (convenio estatutario, extraestatutario, pacto o acuerdo de empresa), desarrollando así lo establecido ya en la Ley 29/1999.

Entendemos que finalmente se ha conseguido solucionar el conflicto existente en relación con las distintas interpretaciones que el artículo 11 de la citada Ley estaba teniendo y que, en último término, puede solucionar el tradicional enfrentamiento entre Sindicatos y ETT porque, desde nuestro punto de vista, la equiparación salarial del trabajador en misión era un factor fundamental para poder seguir dando pasos en favor de la normalización de relaciones en este sector.

La jornada, la duración de las vacaciones, la duración de los contratos (especialmente el de circunstancias de la producción o acumulación de tareas), el descanso semanal y las festividades, la nocturnidad o las horas extras quedan referenciadas en el convenio de la empresa usuaria, distintas materias que, hasta la publicación de este III Convenio Colectivo, ofrecían también un grave problema de interpretación.

Para trabajadores de estructura

Retribución

Para el año 2000: Subida salarial del 4,5%, aumentando la diferencia que pueda haber entre el IPC previsto (2%) y el real a 31 de diciembre. Todo ello con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000.

Para el 2001 y el 2002, un punto por encima del IPC con la misma revisión de todo lo que ese IPC real supere al previsto por el Gobierno en cada uno de los años.

Jornada

Reducción de 15 horas en el cómputo anual (de 1.785 a 1.770), aplicada en la práctica con dos días laborales de licencia. Reducción que se haría efectiva gradualmente en el proceso de la vigencia del Convenio.

Modelo de contratación y estabilidad en el empleo

Se amplían las posibilidades del contrato eventual por circunstancias de la producción, pasando de 6 a 12 meses.

Este acuerdo está vinculado al mantenimiento, por empresas, de un mínimo del 50% de fijeza en las plantillas, de tal manera que aquella ETT que no cumpliera este requisito no podría ampliar, ni en duración ni en causa, las condiciones actuales de este tipo de contratos a riesgo de recaer en fraude de ley.

Clasificación Profesional

Se ajustan correctamente las funciones que desarrollan los trabajadores de estructura a una nueva clasificación de grupos y niveles.

Creemos que se consiguen mejoras importantes para los trabajadores de estructura interna de estas empresas, comenzando un camino para ir situando a este colectivo en unos parámetros laborales racionales que hasta ahora no tenían.

Con carácter general, de aplicación tanto al personal de estructura como al de puesta a disposición:

Vigencia

Tres años (Del 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2002).

Seguro colectivo

Este seguro cubrirá situaciones de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte, provocadas todas ellas por accidente de trabajo.

Habida cuenta del elevado índice de siniestralidad que tienen estas empresas y, pese a que nuestra posición es la reducción al mínimo posible del número de accidentes laborales que se producen, consideramos un gran avance la creación de este seguro colectivo.

Representación de los trabajadores

Sin menoscabo de las actuales figuras legales de representación de los trabajadores, valorando las circunstancias específicas de este sector, se acuerda crear la figura del delegado territorial, concretamente tres para UGT y tres para CC.OO.

2.2 Evolución de las ETT

Desde la experiencia sindical hemos venido observando que a raíz de la publicación de la Ley 29/1999 y del III Convenio Colectivo Estatal de ETT, el ritmo de crecimiento que hasta ahora se observaba en el sector tiende a estabilizarse y a no experimentar el enorme incremento en la contratación que hasta ahora ha venido produciéndose a través de estas empresas, hecho que queda constatado si prestamos atención al volumen de contratación que se gestionan a través de este tipo de empresas, así como la desaparición de algunas empresas del sector.

El siguiente cuadro confeccionado según fuente MTAS, sirve de manifiesto para la afirmación del párrafo anterior:

Años	ETT (1)	Total CPD
1994	86	
1995	316	378.739
1996	399	809.139
1997	428	1.309.021
1998	435	1.803.547
1999	410	2.002.039
2000	364	2.005.132

(1) ETT con autorización al término del período de referencia de los datos

El cuadro anterior podría interpretarse como la autorregulación del sector, que traería como consecuencia la desaparición de ETT que hasta ahora incumplían la normativa de forma manifiesta.

Sin embargo, la proliferación de empresas de servicios en el mercado laboral en sustitución de este modelo de gestión de la temporalidad, hace pensar que estamos ante un problema aún más grave de lo que en principio cabría suponer.

Muchos procesos de descentralización productiva que se gestionan vía empresas de servicios están más cerca de la cesión ilegal de trabajadores que de la subcontratación. De hecho cada día está siendo más frecuente que la actividad que venía desarrollándose a través de ETT ahora se canalice a través de subcontratas, donde la cesión ilegal de mano de obra se presenta con cierta claridad, pese a que los trabajadores son sabedores de ello y no quieren denunciar su situación ante el temor a la pérdida del puesto de trabajo.

La desviación que se está produciendo en el mercado laboral hace pensar que el futuro se encamina hacia una estrategia empresarial donde el objetivo es claro: eludir la equiparación salarial que lleva aparejada el III Convenio Colectivo de las ETT, evitar el crecimiento de la propia plantilla y obtener una mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra.

2.3 Contratos de arrendamiento de servicios por parte de la Administración Central del Estado

Se ha convertido en práctica habitual que la Administración Central del Estado saque a concurso abierto la asistencia técnica de la externalización de diversas actividades.

En los pliegos de prescripciones técnicas suele determinarse que la Administración:

- Aporta las dependencias del lugar de trabajo, facilita el equipamiento y material para llevar a cabo los trabajos, así como la infraestructura de los sistemas de información.

- Marca los objetivos que habrá de conseguir el personal contratado, imponiendo sus criterios a los responsables del proyecto, así como la supervisión y verificación de la actividad, a la vez que marca la metodología para efectuar los trabajos.

- Es la responsable de la planificación, dirección y organización del trabajo. Define las categorías del personal y los cometidos profesionales de cada una de ellas, establece los sistemas de turnos, fija el horario de cada jornada y la modificación del mismo si lo precisa.

- Asume igualmente la valoración final de la productividad y la calidad de los trabajos, siendo potestad suya solicitar el cambio de cualquiera de las personas que prestan servicios. De igual forma, se reserva la Administración la autorización de cualquier cambio de persona, así como su conformidad a la incorporación de nuevo personal no contratado anteriormente.

La adjudicación de los contratos de asistencia técnica se realiza siempre a una empresa de servicios y ésta en muchas ocasiones, contrata todos los trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

De las consideraciones realizadas ¿podría desprenderse que el contrato de asistencia técnica tiene por único objeto la contratación de personal?.

¿Constituirían los hechos descritos una cesión ilegal de mano de obra por parte de la empresa de servicios, prohibida expresamente por el art. 43 TRET?.

¿Quién sería en este caso la empresa usuaria, la Administración o la empresa de servicios?.

¿Se están vulnerando los artículos 6.1 y 15 de la Ley 14/94, de 1 de junio, referidos a los supuestos de utilización y dirección y control de la actividad laboral?.

Por otro lado, dado que las empresas de servicios no tienen una regulación tan específica como las ETT, creemos que el transfondo que lleva su utilización en la Administración Pública sigue siendo el de evitar el acceso a la misma a través de

oposiciones públicas para cubrir puestos de trabajo necesarios y conseguir mano de obra más barata a través de la aplicación normativa de la empresa usuaria, es decir, de la empresa de servicios que ha ganado ese concurso y que, en muchas ocasiones desconocemos cuál es el marco convencional en el que se referencian los trabajadores, bien por ella contratados bien cedidos desde una ETT, para finalmente prestar sus servicios no en esta empresa, sino en la propia Administración Pública.

Aunque el tema central son las ETT, no debemos olvidar que, a raíz de la publicación de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, el nuevo contrato de inserción que pueden realizar las Administraciones Públicas, sin una duración máxima, ya que sólo acota el intervalo entre contratos, y en el que es difícil delimitar lo que es una obra o servicio de interés general o social, resulta también muy perjudicial para los trabajadores, porque si estos contratos de inserción establecen como retribución de los trabajadores que se incorporen a través de esta modalidad la del convenio colectivo aplicable, creemos que la intención del legislador no ha sido la más apropiada, ya que continúa siendo mejor sacar una oferta de concurso que contratar directamente bajo esta modalidad.

2.4 ETT por Comunidades Autónomas

El número de empresas de trabajo temporal, según comunidad autónoma de ubicación de sus centros de trabajo, con autorización al término del período de referencia de los datos, se encuentra reflejado como sigue:

Comunidades Autónomas	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Andalucía	14	47	60	61	67	75	71
Aragón	12	28	28	34	37	42	36
Asturias	10	23	25	27	28	24	21
Baleares	6	16	18	18	21	23	22
Canarias	7	22	25	25	28	32	27
Cantabria	8	16	18	19	17	21	18
Castilla-La Mancha	10	21	27	27	31	28	26
Castilla y León	15	33	38	41	38	41	37
Cataluña	21	106	124	139	144	139	126
Comunidad Valenciana	12	46	55	64	69	72	64
Extremadura	10	15	16	15	16	14	12
Galicia	12	27	30	33	35	38	35
Madrid	49	124	163	171	174	162	151
Murcia	9	21	28	30	32	30	30
Navarra	13	25	27	30	30	33	30
País Vasco	19	61	67	67	72	66	58
La Rioja	7	14	18	19	17	19	18
Ceuta y Melilla	5	5	5	4	4	5	5

Como bien puede apreciarse, los datos con que contamos concluyen en el año 2000, pero ya puede apreciarse un leve descenso en el número de ETT en la práctica totalidad de Comunidades Autónomas.

2.5 Modalidades de contratación

Si tenemos en cuenta las modalidades de contratación temporal durante el período comprendido entre enero hasta octubre de 2001 (fuente: SILCO), también se ponen de manifiesto diferencias significativas:

Contratos de duración determinada	Total	Porcentaje
Tiempo completo		
Por obra o servicio	457.340	33.29
Eventual circunst. Producción	528.915	38.50
Interinidad	64.797	4.71
Jubilación especial 64 años	3	
Discapacitados	1	
Discapacitados en ctos. Esp. empl.		
Otros	12.586	0.91
Subtotal a tiempo completo	1.063.642	77.43

Contratos de duración determinada	Total	Porcentaje
Tiempo parcial		
Tiempo parcial	309.914	22.56
Relevo	5	
Discapacitados en ctos. Esp. empl.		
Subtotal a tiempo parcial	309.919	
Subtotal duración determinada	1.373.561	99.95
% sobre total		

Hasta el junio de 2000, el contrato más utilizado era el de obra o servicio determinado, ya que concentraba un 42.20% de los contratos temporales, en detrimento del contrato eventual y del contrato a tiempo parcial.

Las causas, posiblemente, podríamos hallarlas en la mejor regulación del contrato eventual y la mayor flexibilidad en la utilización del contrato de obra que hacen que las empresas canalicen la contratación temporal hacia el contrato de obra. Así tuvimos:

- La limitación a una sólo prórroga en el contrato eventual (Real Decreto 2720/1998).
- La sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1999 dictada en el recurso 2022/98, que establece que la ETT no puede rescindir la relación laboral establecida mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción antes de la fecha consignada, aunque la empresa usuaria dé por finalizado, antes de lo fijado, el correspondiente contrato de puesta a disposición con la ETT.
- La sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 1999, que aunque no se refiere expresamente a los contratos de puesta a disposición realizados por las ETT, establece que es causa válida de extinción del contrato de obra o servicio determinado, la finalización o rescisión de una contrata por parte de la empresa principal.

Por otro lado, hasta junio de 2000 los contratos a tiempo parcial representaron una menor proporción si los comparamos con los que se realizaron de tiempo completo. Esto pareció responder a la entrada en vigor de la nueva normativa sobre este tipo de contrato (Real Decreto Ley 15/1998), según la cual la jornada máxima se fijaba en el 77% de la jornada máxima fijada por convenio o, en su defecto, por la Ley. Este límite provocó que muchos contratos a tiempo parcial muy próximos en su jornada a tiempo completo pasaran a convertirse en contratos a jornada completa.

En cuanto a la contratación indefinida, que previsiblemente afecta sólo al personal de estructura de las ETT, ya en junio de 2000, no dejaba de ser ínfima respecto al total de la contratación de las ETT, ya que sólo representaba el 0.19%.

Resulta altamente significativo que, de acuerdo con los datos de que disponemos, han aumentado de forma considerable el número de contratos realizados a tiempo parcial y los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

El RDL 5/2001 de 2 de marzo eliminó el límite que establecía la diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo, siendo suficiente a partir de este momento la realización de una jornada inferior a la jornada completa que tuviera un trabajador a tiempo completo comparable para tener como resultado un contrato a tiempo parcial. Además, la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, ha ratificado este precepto, eso sí, dejando claro que “si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal”.

Con todo lo contenido en el párrafo anterior no es de extrañar el aumento tan considerable de los contratos a tiempo parcial ya que ahora, cualquier volumen de jornada inferior a la jornada completa, da lugar a un contrato a tiempo parcial.

En lo referente al aumento experimentado a través de ETT bajo de modalidad de eventual por circunstancias de la producción, podríamos señalar su utilización masiva dirigidas al abaratamiento de costes laborales y a facilitar la flexibilidad de salida del trabajador contratado a través de esta modalidad, en un momento donde la crisis económica y la expansión del empleo son las notas características que conforman la realidad de nuestro mercado de trabajo.

Además, las modificaciones desarrolladas en el RDL 5/2001 de 2 de marzo y en la Ley 12/2001 de 9 de julio, reduciendo a doce meses el límite de duración del contrato eventual en un período de referencia de dieciocho meses, no tienen ninguna relevancia ya que la acotación es tan leve que no limita en ningún momento la utilización de este tipo de contrato.

Tal vez el incremento de la cotización en la cuota empresarial por contingencias comunes si la duración es inferior a siete días y la posibilidad de realizar una única

prórroga en este contrato para evitar la celebración de distintos contratos sucesivos, medidas altamente positivas, no sean suficientes en esta modalidad contractual.

El artículo decimotercero de la Ley 12/2001 establece un nuevo apartado en el artículo 10 de la LETT, permitiendo a la ETT celebrar con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, debiendo formalizarse en el trato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo y en sus normas de desarrollo reglamentario. Resulta sorprendente que la definición de “eventualidad” esté vinculada a hechos o circunstancias imprevisibles, inciertas o posibles, a situaciones de incertidumbre, sobre las que no es posible determinar, antes de que ocurran, el momento en que van a producirse.

2.6 Duración de los contratos

La evolución de la duración de los contratos durante los diez primeros meses de 2001 queda reflejada en la siguiente tabla:

Contratos de duración determinada	Duración de los contratos					
	Menos 5 días	5 días – 1 mes	1 – 2 meses	2 – 5 meses	Más de 5 meses	Indeterminado
Tiempo completo						
Por obra o servicio	25.318	7.736	2.578	2.548	633	418.527
Eventual circunst. Producción	194.612	233.727	57.399	36.643	6.518	16
Interinidad	1.669	3.353	864	841	66	58.004
Jubilación especial 64 años						3
Discapacitados					1	
Discapacitados en ctos. Esp. empl.						
Otros	40	37	6	7	318	12.178
Subtotal a tiempo completo	221.639	244.853	60.847	40.039	7536	488.728
Tiempo parcial						
Tiempo parcial	118.931	38.817	7.932	6.315	912	137.007
Relevo	2	2		1		
Discapacitados en ctos. Esp. empl.						
Subtotal a tiempo parcial	118.933	38.819	7.932	6.316	912	137.007
Subtotal duración determinada	340.572	39.819	68.779	46.355	8.448	625.735
% sobre total	99.95					

Se observa una clara utilización de los contratos cuya duración no figura en el contrato, ahora bien, si se consideran únicamente aquellos contratos cuya duración está identificada, son en su mayoría inferiores a cinco días.

2.7 Evolución de los CPD por sectores y ramas

Teniendo en cuenta la evolución de los contratos de puesta a disposición según el sector de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria, podemos comprobar lo que sigue:

Años	Total	Agrario	No Agrario			No clasificables	
			Total	Industria	Construcción		Servicios
1995 (*)	129.118	619	123.614	45.884	5.286	72.444	4.885
1996	809.139	5.021	764.098	296.472	37.869	429.757	40.020
1997	1.309.021	12.095	1.283.001	497.729	74.355	710.917	13.925
1998	1.803.547	94.306	1.667.309	613.441	104.911	948.957	41.932
1999	2.002.039	55.193	1.933.309	708.372	95.130	1.129.807	13.537
2000	2.005.132	79.350	1.910.530	723.412	68.391	1.118.727	15.252
2001 (ene-sep)	1.473.809	55.879	1.405.287	546.458	52.903	805.926	12.643
2000 (ene-sep)	1.427.319	64.891	1.359.557	515.111	45.940	798.506	2.871

(*) Datos del último trimestre

El sector servicios, desde la aparición de las empresas de trabajo temporal en el mercado laboral, ha concentrado casi la mitad de la contratación, y al día de hoy, continúa siendo el sector más utilizado, pese a que se realizan también muchos contratos en el sector industrial.

Existe un claro descenso en el sector agrario durante el período comparativo entre enero y septiembre de 2000 y 2001, aún más señalado en los sectores no clasificables si los comparamos con el mismo período del año 2000.

Si se desagregan los sectores económicos por ramas de actividad se obtiene una mayor precisión con los matices que aporta este desglose:

Ramas	2000	2000 (ene-sept)	2001 (ene-sept)
Agr. Gan. Caza, silv. Pesca, acui.	79.350	55.879	64.891
Extracción mineral	798	692	322
Alimentación, beb. Tabaco	170.401	129.462	123.520
Industria textil, cuero y calzado	36.395	27.702	28.755
Industria madera, corcho y cestería	19.576	14.249	11.989
Industria papel, artes gráf. Y edición	84.846	63.004	60.702
Industria química y refinós	65.264	48.396	48.348
Fab. Caucho, plásticos y min. No metal	77.650	60.142	54.445
Metalurgia	51.096	37.415	44.620
Fab. Metal, maquinaria, maq. Of/info. Elect.	133.553	101.936	88.185
Fab. Autos. Y otros transportes	50.220	38.146	31.195
Fab. Muebles, manufacturas y reciclaje	26.060	19.219	18.881
Prod/Dis energía, gas y agua	6.548	5.095	4.149
Construcción	68.391	52.903	45.940
Venta y reparación vehículos. Venta combust.	18.307	13.364	11.711
Comercio (mayor y menor)	217.003	158.147	139.107
Hostelería	346.240	260.759	266.320
Transporte y act. Anexas	217.660	140.546	134.320
Finanzas, seguros, inmob. Infor. I+D	96.964	69.847	60.422
Otras empresas	134.355	97.349	124.494
AA.PP.	3.345	2.820	1.270
Educación	5.587	4.229	4.053
Sanidad y servicios sociales	10.058	7.588	7.321
Act. Saneamiento público	6.493	5.021	4.390
Act. Asociativas, recrea. Y culturales	46.169	34.651	32.811
Act. Servicios personales y p. Doméstico	16.546	11.605	12.287
No clasif.	15.252	12.643	2.871

En el sector de servicios son las ramas de hostelería y comercio las que concentran el mayor volumen de contratación a través de las ETT, especialmente la primera. El transporte y otras actividades anexas también concentra un volumen importante de contratos de puesta a disposición.

El sector industrial presenta una concentración de la actividad de las ETT más elevada en la rama de alimentación, bebidas y tabaco, seguido por las ramas de fabricación de productos metálicos, maquinaria, equipo mecánico, maquinaria de oficina, equipo informático, material electrónico, material eléctrico, instrumentos médicos de precisión, óptica y relojería.

2.8 Evolución de los CPD por CCAA

El número de contratos de puesta a disposición según comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo de la empresa de trabajo temporal es el que recoge la siguiente tabla:

Comunidades Autónomas	2000	2000 (ene-sep)	2001 (ene-sep)
Andalucía	176.249	131.402	135.412
Aragón	60.857	45.624	42.497
Asturias	22.396	17.248	17.140
Baleares	25.362	20.010	18.207
Canarias	53.438	38.968	42.301
Cantabria	20.819	15.850	13.742
Castilla-La Mancha	41.334	30.651	30.184
Castilla y León	96.971	72.551	68.969
Cataluña	482.894	367.245	343.890
Comunidad Valenciana	207.723	131.609	136.349
Extremadura	13.936	10.753	8.987
Galicia	85.660	64.719	61.192
Madrid	394.730	288.316	275.019
Murcia	123.118	89.449	98.254
Navarra	36.927	27.547	26.019
País Vasco	145.371	108.836	97.248
La Rioja	16.680	12.539	11.579
Ceuta	624	468	284
Melilla	43	24	46

Podemos encontrar una mayor concentración de la contratación en las CC.AA. de Cataluña y Madrid, aunque la realizada por las comunidades andaluza, valenciana, murciana y el país vasco no es nada despreciable.

Tomando como referencia estas seis comunidades autónomas, podemos precisar aún más sobre cuales son las provincias de las mismas que engloban un mayor número de contratos de puesta a disposición:

Comunidades Autónomas	2000	2000 (ene-sept)	2001 (ene-sept)
Andalucía			
Almería	7.170	5.479	4.684
Cádiz	28.078	20.889	22.087
Córdoba	9.355	6.814	7.164
Granada	18.188	13.507	12.642
Huelva	7.246	5.601	5.150
Jaén	6.694	5.111	4.805
Málaga	48.483	36.186	39.225
Sevilla	51.035	37.805	39.655
Cataluña			
Barcelona	408.517	309.310	295.285
Girona	35.250	26.898	19.654
Lleida	11.219	8.970	7.916
Tarragona	27.908	22.067	21.035
Comunidad Valenciana			
Alicante	42.450	30.199	31.029
Castellón	14.979	10.895	10.668
Valencia	150.294	90.515	94.652

Madrid	394.730	288.316	275.019
País Vasco			
Alava	25.013	19.198	17.977
Guipúzcoa	36.035	29.966	25.828
Vizcaya	84.323	62.672	53.443
Murcia	123.118	89.449	98.254

Resulta obvio que las dos provincias donde se realiza mayoritariamente la contratación a través de ETT son Barcelona y Madrid. No obstante, si comparamos el crecimiento en la contratación durante los nueve meses del año 2000 con el mismo período del 2001, observamos que se está produciendo un descenso en la contratación.

En la Comunidad de Andalucía, las provincias de Cádiz, Granada, Málaga y Sevilla, aglutinan la mayor parte de la contratación; en la comunidad valenciana gira en torno a Valencia, en el País Vasco, lo hace Vizcaya.

Lo realmente sorprendente es la Comunidad de Murcia que parece experimentar un claro aumento con respecto del mismo período contemplado en estos meses comparativos.

2.9 Evolución de los CPD por sexo y edad

En lo referente al sexo y edad, el porcentaje de los trabajadores que comportan la contratación de estas empresas, sería el recogido en las siguientes tablas:

Contratos de duración determinada	Sexo		Edad del trabajador					
	H	M	< 17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39<=44	>=45
Tiempo completo								
Por obra o servicio	65.48	34.51	2.18	45.98	22.66	19.19	4.84	5.12
Eventual circunst. Producción	58.09	41.90	1.82	48.01	22.88	18.12	4.75	4.38
Interinidad	51.73	48.26	0.93	43.64	29.80	18.02	3.97	3.62
Jubilación especial 64 años	100.00				33.33	66.66		
Discapacitados	100.00				100.00			
Discapacitados en ctos. Esp. empl.								
Otros	47.98	52.01	1.02	39.35	19.12	23.04	7.49	9.96
Subtotal a tiempo completo	60.76	39.23	1.92	46.77	23.16	18.64	4.78	4.72
Tiempo parcial								
Tiempo parcial	53.18	46.81	2.37	52.99	20.04	14.91	4.15	5.51
Relevo	40.00	60.00		80.00	20.00			
Discapacitados en ctos. Esp. empl.								
Subtotal a tiempo parcial	53.18	46.81	2.37	52.99	20.04	14.91	4.15	5.51
% sobre total	59.05	40.94	2.02	48.17	22.46	17.79	4.64	4.90

Como puede observarse, la contratación por sexos es mayoritariamente masculina y, en lo relativo a la edad, el porcentaje de contratación gira en torno a los más jóvenes, en edades comprendidas entre los 17 y 24 años.

La contratación del personal de estructura difiere de la contratación del personal de misión de las ETT, ya que los datos señalan otras tendencias:

Contratos indefinidos	Sexo		Edad del trabajador					
	H	M	< 17	>17<=24	>24<=29	>29<=39	>39>=44	>=45
Tiempo completo								
Indefinido inicial	53.71	46.28	0.41	25.20	32.23	33.88	5.78	2.47
Fomento de empleo inicial	26.16	73.83	0.58	30.81	50.58	8.72		9.30
Conversiones								
Conversiones fomento de empleo								
Discapitados		100.00			100.00			
Discapitados en ctos. Esp. empl.	42.06	57.93	0.48	27.40	48.14	23.31	3.36	5.28
Subtotal a tiempo completo								
Tiempo parcial								
Indefinido inicial	36.84	63.15		21.05	31.57	42.10		5.26
Fomento de empleo inicial	27.27	72.72		18.18	36.36	18.18	18.18	9.09
Conversiones								
Conversiones fomento de empleo								
Discapitados								
Discapitados en ctos. Esp. empl.								
Subtotal a tiempo parcial	33.33	66.66		20.00	33.33	33.33	6.66	6.66
Fijo discontinuo	60.00	40.00			30.00	20.00	20.00	30.00
Iniciales								
Conversiones								
Subtotal a fijo discontinuo	60.00	40.00			30.00	20.00	20.00	30.00
Subtotal contratos indefinidos	41.88	58.11	0.43	26.31	39.47	23.90	3.94	5.92

Contratos formativos								
Formación								
Prácticas a tiempo completo	20.62	79.37		49.37	46.87	3.75		
Prácticas a tiempo parcial	10.00	90.00		60.00	40.00			
Discapitados en ctos. Esp. empl.								
Subtotal contratos formativos	20.00	80.00		50.00	46.47	3.52		

De conformidad al cuadro anterior, vemos que el personal de estructura de las ETT cuenta con un porcentaje de contratación muy superior de mujeres en edades comprendidas entre los 24 y 29 años.

Los dos cuadros anteriores quizás sirvan para comprender por qué encontramos entre el personal de estructura un medio-alto nivel formativo frente a la baja cualificación del personal en misión, que en torno al 60% cuentan con una titulación de EGB o inferior.

3. Formación y seguridad en el trabajo

Pese a la obligatoriedad de destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias por Ley, más el 0,25% por Convenio Colectivo para prestar una especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral, la realidad muestra que, en muchas ocasiones, nos encontramos ante un cumplimiento meramente formal de lo establecido en la norma.

La urgencia e inmediatez con que son puestos a disposición estos trabajadores constituyen un factor infortunado en materia de formación en general y, concretamente, en lo relativo a prevención de riesgos laborales, hecho que, afortunadamente, no ocurre de igual forma con los trabajadores de estructura.

Tanto la LPRL como el RD 216/1999 dejan claro que la ETT es únicamente responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos, mientras que la empresa usuaria, además de informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la ETT, es la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los mismos, responsabilidad que puede derivar en un recargo de prestaciones de Seguridad Social en caso de ocurrir allí un accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando éste se produzca a causa de la falta de medidas de seguridad e higiene.

El art. 4 del RD 216/1999 establece las obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador. Desde la experiencia que tenemos en el Departamento de atención de trabajadores de ETT en CC.OO. no hemos atendido a ningún trabajador, y hablamos de más de 4.000 trabajadores atendidos en nuestra asesoría desde 1998 hasta la actualidad, al que la empresa usuaria no permitiera el inicio de la prestación de servicios en la misma hasta no tener constancia de las obligaciones de reconocimiento de su estado de salud, de su formación e información recibidas relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar.

Si tenemos en cuenta que las ETT deben asegurarse de que los trabajadores que van a ser puestos a disposición de una empresa usuaria, poseen la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, previa información de la empresa usuaria a la celebración del contrato de puesta a disposición, nos encontramos con una doble dificultad. Por un lado, entre la información que transmite la empresa usuaria deberán constar los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir, y no olvidemos que en nuestro país son muchas las empresas que no han cumplido con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales donde se señala la necesidad de realizar esta evaluación; además, el hecho de que la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo sea posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales hace que muchas empresas usuarias y ETT cumplan este requisito únicamente de forma legal. Por

otro, el figurado uso frecuente de la enseñanza a distancia no constituye una garantía real formativa.

Tampoco resulta extraño que un trabajador que inicialmente es contratado para realizar unas tareas que específicamente han sido descritas en su contrato, con una categoría determinada para realizar su supuesto trabajo, se accidente, generalmente debido a que no se encontraban cumpliendo las mismas, sino otras distintas que, suelen ser de superior categoría y de las que, claro está, ni ha sido informado ni formado para el trabajo que finalmente cumple en la empresa usuaria.

A todo lo anteriormente descrito hay que añadir que la empresa usuaria debe incluir, en la información que traslade a la ETT, la referencia a los equipos de protección individual que deban utilizar y que deberían ser puestos a disposición del trabajador cedido. De este hecho, recogido en el art. 2.2.b) del RD 216/1999, podríamos deducir que la ETT debe facilitar los EPIs necesarios a su trabajador para que, una vez incorporado a su puesto de trabajo, pueda desarrollar sus funciones con el menor riesgo posible para su seguridad y salud. La realidad nos ha demostrado en muchas ocasiones que, cuando ocurre un accidente de un trabajador cedido, carecía de los equipos de protección individual que necesitaba, ya que es frecuente que esa urgencia en la incorporación a su puesto de trabajo y el hecho de que entre ETT y empresas usuarias firmen un acuerdo para que sea una u otra quien facilite los citados equipos, hace que finalmente ninguna de las dos entregue esos equipos y que el trabajador carezca de los mismos.

Otro elemento a tener en cuenta es cómo comprueban las ETT de forma “fehaciente” que la formación del trabajador es la requerida para el puesto de trabajo a cubrir, ya que una vez que su trabajador se incorpora a la empresa usuaria desconoce las labores que éste realiza, a no ser que el trabajador le informe de que las tareas para las que fue requerido y las que realmente realiza no son coincidentes, hecho que raramente ocurre ya que la presión a la que se ve sometido por la empresa usuaria y el temor a la pérdida de su trabajo hacen que acepten lo que le pida, aunque ello sea contrario a lo que su cordura le indica.

En lo referente a la vigilancia de la salud de los trabajadores en misión, creemos que resultaría más eficaz el que fuera la empresa usuaria quien hiciera efectiva esta vigilancia, ya que en realidad es allí donde se lleva a cabo la prestación del servicio y no en la ETT.

La información que la empresa usuaria debería facilitar a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores, la consideramos vital para el correcto desarrollo de las funciones del trabajador cedido, ya que no sólo reduciría la posibilidad de sufrir riesgos innecesarios sino que, además, el conocimiento de las medidas preventivas, así como del correcto plan de evacuación, sería un factor a tener en cuenta en el descenso de los accidentes laborales.

Lamentablemente son muchas las empresas usuarias que omiten la entrega a los representantes legales de sus trabajadores, de la copia básica del contrato de los

trabajadores puestos a disposición, así como la información de la incorporación de los mismos.

La publicación del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, en un intento de desarrollar lo establecido en el artículo 8.b de la LETT y el artículo 28 de la Ley 31/1995 de PRL, señala, en referencia al artículo 8.b mencionado, de forma insuficiente, las exclusiones del ámbito de las ETT para contratar actividades y trabajos de especial peligrosidad.

Si tenemos en cuenta los datos que se ofrecen a lo largo de este informe podremos describir cuál es el prototipo de trabajador puesto a disposición: una persona joven, con escasa o ninguna experiencia laboral, con contratos de duración inferior a cinco días y baja cualificación.

Con todo lo señalado hasta el momento, entendemos el elevado índice de siniestralidad que muestran las empresas de trabajo temporal, y éste nos resulta gravemente preocupante.

Los accidentes laborales que se producen en los trabajadores de las ETT están encuadrados dentro de la rama de actividad “Otras actividades empresariales”. Pese a que no podemos imputar directamente el elevado crecimiento que experimenta esta rama a las empresas de trabajo temporal porque desconocemos en qué subepígrafe están encuadradas, si hacemos balance de la evolución de este epígrafe en la última década, nos encontramos con la siguiente tabla que muestra el número de accidentes en jornada de trabajo con baja:

Otras actividades empresariales	
Años	Accidentes en jornada de trabajo con baja
1990	18.511
1991	20.262
1992	20.994
1993	19.229
1994	20.580
1995	23.519
1996	31.063
1997	40.757
1998	49.623
1999	59.143

De lo que sí podemos hablar es que resulta sugestivo el hecho de que hasta el año 1994 el número de accidentes en jornada de trabajo con baja no parecía indicar una variación sustancial respecto de los años anteriores, mientras que a partir de la legalización en España de las empresas de trabajo temporal, puede observarse un crecimiento alarmante de las bajas laborales en la jornada de trabajo.

Si nos centramos en las cifras que ofrece el resumen estadístico de siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid para el primer trimestre del año 2000, nuevamente nos encontramos con unas cifras alarmantes, ya que si en el sector “Servicios” durante este período se han producido un total de 17.989 accidentes y 115 enfermedades profesionales, en el epígrafe “Otras actividades empresariales” se han registrado un total de 3.725 accidentes (3.677 leves, 3 mortales y el resto graves) y 26 enfermedades profesionales leves.

Lo realmente preocupante de este apartado es que los trabajadores cedidos desconocen qué deben hacer en caso de que les ocurra un accidente laboral. Son muchos los que carecen de la información de a qué Mutua deben acudir y, en caso de que la ETT les ofrezca este dato, a estas entidades colaboradoras de la Seguridad Social les resultan molestos este tipo de pacientes que, de forma muy frecuente, ven como sus contratos finalizan, con lo que las mutuas han de hacerse cargo de su remuneración, recuperación, etc, e intentan proponer su alta cuanto antes, por no olvidar que generalmente los accidentes que atienden suelen estar calificados como “leves” hecho que nos resulta en ocasiones realmente sorprendente, especialmente cuando hablamos de trabajadores que han perdido algún miembro o que tienen en su pierna veinticinco clavos y andan con muletas y son calificados como “problema psicológico”.

Podemos calificar de **muy preocupante** la modificación del art. 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en la llamada Ley de acompañamiento recientemente publicada y con entrada en vigor el pasado 1 de enero de 2002. Si tenemos en cuenta la duración de los contratos de los trabajadores de ETT, el alto índice de siniestralidad registrado, la extinción de sus contratos cuando están en situación de incapacidad temporal, bien sea por contingencias comunes o profesionales y el hecho de que sólo perciben el 75% a partir del segundo día en el caso de contingencias profesionales y del mismo porcentaje a partir del vigésimo primer día en contingencias comunes, creemos que el trabajador cedido pasa a una situación alarmante ya que primeramente, no se encuentra en situación de incorporarse a ningún puesto de trabajo, especialmente en el caso de accidente o enfermedad profesional y el hecho de que perciba la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo, nos parece que empeora de forma manifiesta la situación a la que se ven sometidos estos trabajadores.

Además, esta modificación no deja claro qué ocurre en el caso de que el trabajador carezca del período de cotización necesario para descontar del tiempo de percepción de la prestación por desempleo en caso de que se extinga su contrato de trabajo y no haya generado el mismo, así como en qué situación se encuentran cuando haya consumido toda a prestación por desempleo o el subsidio de desempleo y se siga encontrando en situación de IT.

Francamente creemos que esta medida es una clara muestra de cómo se ven dañadas y mermadas de forma alarmante las pocas prestaciones sociales a las que un trabajador se ve sometido.

4. Inspección de Trabajo

Desde nuestro punto de vista, la actuación que realizan los Inspectores de trabajo podría calificarse de ineficaz si tenemos en cuenta la falta de recursos y medios con que están dotados, la disparidad de criterios existente en los mismos y el hecho de que, en ocasiones, al plantear una denuncia que entraña cierta dificultad se responda eludiendo el tema y remitiendo la competencia a otras jurisdicciones.

Es lamentable que la vulneración de las condiciones de trabajo en lo referente a salario, modalidad de contratación..., pese a estar tipificados como una infracción grave, supongan únicamente una multa cuya cuantía máxima sea 500.000 pesetas. La conclusión es clara: en este país, mientras la normativa continúe como está, resulta más barato infringir la Ley que cumplirla, ya que los perjuicios económicos son mínimos y, algunas ETT, deciden pagar gustosamente la cantidad estipulada con tal de continuar manteniendo la relación con su cliente.

El hecho de que en ciudades como Madrid, con un volumen tan importante de contratación a través de ETT, sólo se asignen dos Inspectores a este cometido, creemos que es claramente insuficiente.

Las escasas denuncias que se formulan a través de los trabajadores cedidos, ya que aquéllos que deciden interponer una denuncia en la Inspección de Trabajo ven cómo finalizan sus contratos de forma repentina y éstas habitualmente se realizan a través del propio comité de la empresa usuaria o del Sindicato, la concatenación de contratos que sufren en muchas ocasiones y que dificulta gravemente la comprobación por parte de los Inspectores de la vulneración que realmente padecen en derechos tan elementales como el disfrute de unas vacaciones, y el escaso control por parte de la Inspección al carecer de medios, se traduce en una impunidad real de algunas empresas del sector que continúan eludiendo la Ley en el sentido más amplio de la palabra.