



:: [portada](#) :: [España](#) :: [Laboral y sindical \(luchas locales, frentes globales\)](#)

11-02-2009

Frentes de combate

## ¿Qué fue de la lucha contra las E.T.T.?

José Antonio Cerrillo

Rebelión

Desde que la (contra)reforma laboral de 1994 consagrara definitivamente la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.), su presencia en nuestras ciudades y su uso tanto por parte de empresas como de trabajadores se ha normalizado hasta el punto de constituir una realidad ampliamente aceptada. Pero esto no siempre fue así. Hubo un tiempo, no tan lejano, en el que las E.T.T. estaban prohibidas por el Estatuto de los Trabajadores y otro, menos lejano todavía, en el que su legalización generó una poderosa reacción social y uno de los movimientos de protesta más interesantes y exitosos de la década de los 90. Hoy día, casi 15 años más tarde, aquel movimiento parece haberse olvidado y las E.T.T. están ampliamente legitimadas. ¿Qué sucedió?, ¿cómo ha sido posible tal giro de la historia?, ¿cuáles son las causas de la derrota del movimiento contra las E.T.T.? Responder a estas cuestiones es sin duda relevante como aprendizaje para la izquierda española en su conjunto, para no repetir errores del pasado en las luchas del presente y el futuro.

¿Qué es una E.T.T.?

Las Empresas de Trabajo Temporal vienen a representar un tipo de empresa radicalmente novedoso en la historia del capitalismo en lo que a la relación entre trabajador y empleador se refiere. No tanto por la temporalidad e inseguridad de la contratación (los beneficios de la legislación laboral y la protección social son más la excepción que la constante en la historia del capitalismo), como por el hecho de representar una *mediación* entre el trabajador y la empresa donde éste venderá su fuerza de trabajo. Dicho de otro modo, las E.T.T. contratan al trabajador para *cederlo* a otra empresa, denominada usuaria, que es quien realmente necesita la mano de obra. Así, el trabajador está empleado por la E.T.T. pero trabaja en la empresa usuaria, de modo que está sujeto a dos patrones: la empresa usuaria y la E.T.T. A efectos legales no puede presionar a la gerencia de la empresa donde trabaja, porque su verdadero empleador es la E.T.T. En España esta práctica estuvo prohibida por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores de 1980, por ser considerada &quot;tráfico de mano de obra&quot;;

Las E.T.T. presumen de &quot;dinamizar el mercado de trabajo&quot;; en una coyuntura histórica marcada por la necesidad de adaptación constante de las empresas a los cambios de los mercados. Sin duda los beneficios para la empresa usuaria son cuantiosos. En primer lugar, ahorra costes de tramitación, pues es la E.T.T. la encargada de reclutar al trabajador y gestionar su contratación. En general, especialmente antes de la reforma de 1999, reducían los salarios, pues los trabajadores contratados por E.T.T. percibían una paga sensiblemente menor a la de los trabajadores fijos. Esto, claro, fomenta la competitividad entre trabajadores de plantilla y trabajadores temporales, con la consiguiente presión a la baja sobre los salarios y los derechos laborales. No obstante, gran parte de esta diferencia salarial no repercute en la empresa usuaria, sino que corresponde al pago de los servicios de la E.T.T., lo que se denominan &quot;gastos de gestión&quot;;, en teoría prohibidos desde 1999.



Así pues, es claro que la utilidad principal de las E.T.T. no es tanto económica como *disciplinaria*, no implica tanto un ahorro directo de costes como la sumisión de los trabajadores. El trabajador contratado por la E.T.T. no puede protestar a la empresa donde trabaja, porque no es su verdadero patrono. Tampoco puede sindicarse, y sus condiciones de trabajo no se rigen por el convenio de su sector, sino por el de las E.T.T. Se estimula la competencia entre trabajadores y se facilita que la empresa usuaria se deshaga con facilidad de cualquier empleado con el que no esté contento. El trabajador no se siente parte de un colectivo, sino que se percibe como un individuo aislado que debe mirar sólo por sus intereses particulares. La posición de la gerencia se fortalece, se socava la confianza y la unión de los trabajadores: se previenen conflictos. Siempre se ha rumoreado que entre las E.T.T. circulan listas clandestinas de trabajadores &quot;problemáticos&quot;; léase contestatarios, extremo que aunque nunca ha podido ser confirmado no es en absoluto descartable. En cualquier caso, la E.T.T. puede permitirse no volver a contratar a un trabajador que considere &quot;demasiado&quot; combativo. Siguiendo a Yann Moulier Boutang, las nuevas formas de contratación, entre ellas las E.T.T., son menos un problema de extracción de más plusvalía absoluta que de asegurarse la disponibilidad de mano de obra sometida<sup>4</sup>.

No es casualidad que las grandes E.T.T. se vanaglorien de haber fomentado en los últimos años el empleo indefinido, pues en efecto muchos de los trabajadores que comienzan contratados por E.T.T. terminan incorporándose a las plantillas de las empresas usuarias en calidad de fijos. Son, afirman, un instrumento útil para que los jóvenes accedan a su primer empleo. Claro, el trabajador que ha comenzado su vida laboral en la E.T.T. se forma en una cultura de miedo y sumisión a la gerencia. Ha sido disciplinado, estructurado en la obediencia. No cabe duda: son un instrumento útil, pero no para los trabajadores.

#### La trayectoria de las E.T.T. en España

A principios de la década de los 90, en un contexto de fuerte crisis económica y espectacular aumento del desempleo (que llega a alcanzar la cifra record de 24% de la población ocupada), el gobierno del PSOE decide impulsar la segunda reforma laboral de su mandato. Al igual que la primera, de 1984, no fue pactada con los sindicatos y fundamentalmente introducía diferentes modalidades de contratación temporal y precaria, profundizaba en algunas de las ya existentes, abarataba y facilitaba el despido y, finalmente, rompía el &quot;monopolio&quot; del INEM en materia de colocación, legalizando las E.T.T. y regulando su funcionamiento (Leyes 10/1994 y 14/1994 respectivamente).

En realidad se venía a legitimar *de iure* una realidad que, en la práctica, ya existía desde la reforma de 1984. La subcontratación se había extendido gracias al principio de &quot;flexibilidad externa&quot; contemplado en la misma, lo que motivó que los empresarios utilizaran masivamente los contratos de formación y de fomento del empleo como formas de contratación barata y servil. El ciclo de crecimiento económico de la segunda mitad de los 80 vio como en lugar de crear empleo fijo, en España se destruían casi 900.000 contratos indefinidos y se creaban más de millón y medio de contratos temporales<sup>5</sup>. La temporalidad se dispara hasta el 30% de la población ocupada, cifra muy superior a la media europea y en la que todavía nos encontramos pese a los sucesivos esfuerzos por fomentar el empleo indefinido. Los responsables del gobierno se lamentaban entonces de lo que consideraban una interpretación fraudulenta de las nuevas modalidades de contratación<sup>6</sup>.

Ya en 1994 el tono ha cambiado. El enfoque neoliberal ya no trata de esconderse. Las nuevas medidas se consideran como &quot;Fomento del Empleo&quot; y a menudo se justifican como resignada adaptación a la normativa europea. Se asume la necesidad de un marco que proporcione seguridad a la empresa como precondition a la creación de empleo. De la protección social a la estabilidad empresarial: se consuma el cambio de paradigma, se consagra el giro en las prioridades. El crecimiento económico es lo que proporciona bienestar, y éste sólo se consigue eliminando las barreras a la inversión y la competitividad, entendidas ambas como margen de actuación de la empresa. La existencia de las E.T.T. no es sino una plasmación de este credo, además de un negocio muy lucrativo, claro está.

Las E.T.T. suscitan un debate instantáneo entre el empresariado español, como cabría esperar por otro lado. En su primer año de existencia cedieron a más de 300.000 trabajadores, cifra que se doblaría en apenas año y medio y que se acercaría al millón en 1997. Ya en 1999, apenas cinco años después de su creación, habían gestionado más de 2 millones de contratos. En este lustro se crearon más de 400 E.T.T. en toda España, creciendo en volumen año a año. Hoy son algo menos, unas 250, habiéndose establecido en esta cifra desde el año 2001, gestionando casi dos millones ochocientos mil contratos anuales. Es cierto que en otros países hay muchas más E.T.T. que en España, superando el millón en Gran Bretaña y Holanda, llegando a 4.500 en Alemania, 5.500 en EE.UU. y la increíble cantidad de 17.500 en Japón.



# Rebelión

Ahora bien, mientras que en estos países la media de temporalidad ronda el 15%, en España supera, como hemos dicho, el 20%. Por otro lado, mientras que en el resto de países las E.T.T. gestionan el 40% del total del trabajo temporal, en España este porcentaje se reduce a el 15% aproximadamente. ¿Qué significa esto? En otros países las E.T.T. son pequeñas porque su volumen de negocio es menor a pesar de ocuparse de gran parte del trabajo precario existente, pues el porcentaje de temporalidad es sensiblemente más bajo. Sin embargo en España la temporalidad es tan grande que un número infinitamente menor de E.T.T. se reparten una tarta de beneficios muy superior. No es vano las seis grandes agencias (agrupadas en ACETT, la Asociación de Grandes E.T.T.) gestionan aproximadamente el 50% de los contratos y el 60% de la facturación del sector.<sup>11</sup> En otros países, como el Reino Unido, el volumen de negocio de las E.T.T. es menor que el de las empresas que gestionan el trabajo temporal. Por eso en España se genera un gran número de E.T.T. que solo sirven para mantener el statu quo.

Como resultado de todo lo que hemos dicho la explotación de E.T.T. crece exponencialmente. En España crece a un ritmo del 10% anual, lo que supone un aumento de 100.000 contratos al año. En otros países el crecimiento es mucho menor, entre el 2% y el 3%. Esto quiere decir que el número de E.T.T. en España crece a un ritmo del 10% anual, lo que supone un aumento de 100.000 contratos al año. En otros países el crecimiento es mucho menor, entre el 2% y el 3%. Esto quiere decir que el número de E.T.T. en España crece a un ritmo del 10% anual, lo que supone un aumento de 100.000 contratos al año.

La explotación de E.T.T.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.

La explotación de E.T.T. en España.



# Rebelión

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Rebelión